

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**



Estrés laboral en los docentes del Senati - Talara, 2016

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE BACHILLER EN EDUCACION

Autor:

Bayona Moncada, Víctor Eduardo

Asesor:

Mg. Sánchez Prieto, María Gregoria

Sullana - Perú

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis seres queridos
que con su apoyo y sacrificio me motivaron a
salir adelante y poder cristalizar este trabajo de
investigación.

PALABRAS CLAVE:

TEMA	Estrés laboral
ESPECIALIDAD	Educación secundaria

LINEA DE INVESTIGACION:

AREA	Ciencias Sociales
SUB AREA	Ciencias de la Educación
DISCIPLINA	Educación General

KEYWORDS:

TOPIC	Work stress
SPECIALITY	Secondary education

LINE OF RESEARCH:

AREA	Social Sciences
SUB AREA	Education Sciences
DISCIPLINA	General Education

Estrés laboral en los docentes del Senati - Talara, 2016

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016. La metodología que se utilizó fue la descriptiva ya que el propósito fue describir el comportamiento de la variable. La muestra fue de 20 docentes. Como instrumento se utilizó un cuestionario de 77 ítems, 6 dimensiones. Los datos fueron procesados con el software SPSS (versión 23). De los resultados obtenidos en este trabajo se pudo concluir que el nivel de estrés laboral en función a la ansiedad obtuvo el 52.89% en el nivel bajo, 44.22% en el nivel medio y 2.87% en el nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a la depresión de los docentes alcanzó el 63.50% en el nivel bajo, 34.50% en el nivel medio y 2% en el nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a las presiones de los docentes llegó al 43.50% en el nivel bajo, 48% al nivel medio y 8.5% al nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a las creencias desadaptativas de los docentes obtuvo el 39.17% en el nivel bajo, 54.58% en el nivel medio y 6.25% en el nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a la desmotivación de los docentes alcanzó el 37.69% en el nivel bajo, 44.81% en el nivel medio y 17.50% en el nivel alto. El nivel de estrés laboral en función al mal afrontamiento de los docentes llegó al 17.08% en el nivel bajo, 52.92% al nivel medio y 30% al nivel alto. El nivel de estrés laboral de los docentes del SENATI - Talara, 2016, se encuentra el 42.31% en el nivel bajo, 46.33% en el nivel medio y 11.36% en el nivel alto.

Palabra clave: Estrés laboral

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of determining the level of work stress in teachers of SENATI - Talara, 2016. The methodology used was descriptive since the purpose was to describe the behavior of the variable. The sample was 20 teachers. A questionnaire of 77 items, 6 dimensions, was used as instrument. Data were processed with SPSS software (version 23). From the results obtained in this study, it was possible to conclude that the level of work stress as a function of anxiety obtained 52.89% in the low level, 44.22% in the mean level and 2.87% in the high level. The level of work stress due to teacher depression reached 63.50% in the low level, 34.50% in the middle level and 2% in the high level. The level of work stress due to teacher pressures reached 43.50% in the low level, 48% in the medium level and 8.5% in the high level. The level of work stress according to the maladaptive beliefs of the teachers obtained 39.17% in the low level, 54.58% in the average level and 6.25% in the high level. The level of work stress as a function of teacher motivation reached 37.69% in the low level, 44.81% in the middle level and 17.50% in the high level. The level of work stress due to teacher misconduct reached 17.08% in the low level, 52.92% in the medium level and 30% in the high level. The level of work stress of SENATI - Talara teachers, 2016, is 42.31% in the low level, 46.33% in the middle level and 11.36% in the high level.

Keywords: Work stress

INDICE

Tema	Página nº
Palabras clave	iii
Título del trabajo	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice	vii
I. Introducción	1
II. Metodología	28
III. Resultados	40
IV. Análisis y discusión	62
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	69
Referencias bibliográficas	70
Anexos	73

Índice de Tablas

	Pág
Tabla1 Población de docentes del SENATI - Talara, 2016	29
Tabla 2 Muestra estratificada proporcional por sección	30
Tabla 3 Coeficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión ansiedad	32
Tabla 4 Comunalidades de la dimensión ansiedad	32
Tabla 5 Coeficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión depresión	33
Tabla 6 Comunalidades de la dimensión depresión	33
Tabla 7 Coeficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión presiones	33
Tabla 8 Comunalidades de la dimensión presiones	34
Tabla 9 Coeficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión creencias desadaptativas	34
Tabla 10 Comunalidades de la dimensión creencias desadaptativas	35
Tabla 11 Coeficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión Desmotivación	35
Tabla 12 Comunalidades de la dimensión desmotivación	36
Tabla 13 Coeficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión Mal afrontamiento	36
Tabla 14 Comunalidades de la dimensión mal afrontamiento	37
Tabla 15 Resultado del indicador Alfa de Cronbach para la dimensión ansiedad	37
Tabla 16 Resultado del indicador Alfa de Cronbach para la dimensión depresión	38
Tabla 17 Resultado del indicador Alfa de Cronbach para la dimensión presiones	38
Tabla 18 Resultado del indicador Alfa de Cronbach para la dimensión creencias desadaptativas	38
Tabla 19 Resultado del indicador Alfa de Cronbach para la dimensión creencias desmotivación	39
Tabla 20 Resultado del indicador Alfa de Cronbach para la dimensión mal afrontamiento	39
Tabla 21 Sexo de los docentes del SENATI -Talara, 2016.	40
Tabla 22 Edad de los docentes del SENATI -Talara, 2016.	40

Tabla 23 Estado civil de los docentes del SENATI -Talara, 2016.	41
Tabla 24 Años de experiencia de los docentes del SENATI -Talara, 2016	41
Tabla 25 Años trabajando en la institución SENATI - Talara, 2016.	41
Tabla 26 Título o grado académico de los docentes del SENATI -Talara, 2016.	42
Tabla 27 Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión ansiedad	44
Tabla 28 Resumen de la dimensión ansiedad	45
Tabla 29 Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión depresión	47
Tabla 30 Resumen de la dimensión depresión	48
Tabla 31 Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión presiones	49
Tabla 32 Resumen de la dimensión presiones	50
Tabla 33 Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión creencias desadaptativas	52
Tabla 34 Resumen de la dimensión creencias desadaptativas	53
Tabla 35 Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión desmotivación	55
Tabla 36 Resumen de la dimensión desmotivación	56
Tabla 37 Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión mal enfrentamiento	58
Tabla 38 Resumen de la dimensión mal enfrentamiento	59

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos en un mundo tan cambiante que trasciende en el desenvolvimiento de la persona el entorno laboral, donde la competitividad resultante de la globalización determina grandes cambios en las instituciones de educación superior generando trastornos o desequilibrios en la salud física y mental de sus docentes. En los últimos años se viene evaluando la calidad educativa en el ámbito superior encauzando a la acreditación que tienen como objetivo garantizar un mejor servicio educativo prestado por las distintas instituciones, estos hechos tienen a los docentes supeditados a constantes presiones y demandas laborales que evidencian altos niveles de estrés ocupacional los que afectan su nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud. Estudios realizados en numerosos países han detectado un predominante estrés laboral en el profesorado, exhibiéndose, que la docencia es una profesión altamente estresante. La presencia de estrés conlleva a consecuencias que desfavorecen la salud y la calidad de trabajo, por lo tanto puede afectar el aprendizaje y el rendimiento académico del estudiante. Por otro lado, el docente desarrolla una labor cada vez más compleja que le exige una mayor preparación pedagógica, manejo de un bagaje psicopedagógico que le permita conocer al estudiante a fin de favorecer su aprendizaje en un clima idóneo que depende en gran medida de la calidad de las interacciones interpersonales con los estudiantes que contribuye al mejoramiento de la calidad de formación profesional. Es en este contexto que se observó que los docentes del SENATI - Talara, están sometidos a una serie de estresores que están presentes en su quehacer profesional.

Es así que surge el presente trabajo de investigación titulado "ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DEL SENATI - TALARA, 2016", constituyéndose en un recurso favorable para el logro de mejores resultados en el proceso de aprendizaje y el rendimiento académico del estudiante, ya que el mal manejo que el docente ejerza sobre su estrés, influirá en sus metodologías de enseñanza, lo que podría derivar dificultades en el aprendizaje del estudiante, y así trabajar en medidas preventivas para tratarlo y en el mejor de los casos evitarlo.

El presente estudio consta de cinco capítulos: El primero la introducción al tema de investigación conformado por los antecedentes del estudio y fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis, operacionalización de variables y los objetivos; en el segundo contempla la metodología, es decir el diseño metodológico de la investigación, el tercer capítulo presenta los resultados obtenidos, el cuarto presenta el análisis y discusión de los resultados, y finalmente el quinto capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones con las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes

Gutiérrez, Morán y Sanz (2005), en su investigación titulada "Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación" (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación educativa). Tuvo como objetivo general disponer de una escala para la medición del estrés docente que ofrezca garantías de fiabilidad y validez para la evaluación y analizar la relación entre el estrés y algunas variables de correlación. La metodología fue la aplicación de la escala ED-6 (Escala de estrés docente) compuesta por 100 ítems. La muestra de 172 profesores de centros públicos y privados. Arribó a las siguientes conclusiones: Se comprobó que la escala de medición tiene cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés en el profesorado, información sobre el nivel de malestar del profesor y aportar información sobre variables que pueden influir en este problema. La relación con el trabajo de investigación es que se utilizó la escala de medición ED-6 como instrumento de evaluación, por lo que este antecedente aporta criterios de análisis de los datos encontrados y garantiza que su uso es válido con este propósito.

Torres y Lajo, (2008), en su publicación " Variables Psicológicas implicadas en el Desempeño Laboral Docente", estudiaron las variables psicológicas implicadas en el Desempeño Laboral Docente de 5 facultades de Medicina de Lima Metropolitana. Su muestra estuvo constituida por 150 médicos docentes, cuyo

objetivo fue determinar la influencia que tiene la personalidad tipo A, el afrontamiento al estrés docente de las Facultades de Medicina de Lima, Perú. Los resultados muestran que la personalidad tipo A, el afrontamiento al estrés, y el síndrome de burnout, influyen sobre el desempeño laboral de los médicos docentes. Los niveles de burnout que presentan los médicos docentes de las facultades de Medicina de Lima es del 44% en el nivel alto y 10% en el nivel medio. El análisis de las áreas del MBI de Maslach indica que existen diferencias estadísticas significativas en la Despersonalización, notándose que los hombres alcanzan puntajes más elevados que las mujeres ($M = 1,02$, $DE: 1,59$) $1,86 D.E. = 1.87$).

Gutierrez (2010), en su investigación "Nivel de estrés en docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú". Tuvo como objetivo general conocer el nivel de estrés en el docente universitario de pregrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La investigación fue no experimental, transversal y descriptiva de conjunto - simple. La muestra fue de 40 docentes. El instrumento empleado fue una encuesta de 55 ítems, adaptado del cuestionario sobre el estrés de la enseñanza elaborados por Travers y Cooper (1997); y de Ivancevich (1989) acerca de la encuesta para diagnosticar el estrés en el trabajo. Llegó a las siguientes conclusiones:

1. El nivel de estrés docente universitario, en el curso de Redacción y Comunicación, en los profesores de Estudios Generales Ciencias y Estudios Generales Letras, es de 2.45 (moderado nivel de estrés).
2. El nivel de estrés de los docentes de Estudios Generales Ciencias es mayor que el de los docentes de Estudios Generales Letras. Los primeros presentan un nivel de estrés de $2.5991 = 2.6$ (moderado nivel de estrés), mientras que los últimos presentan un nivel de estrés de $2.2936 = 2.3$ (bajo-moderado nivel de estrés).
3. Las edades de los docentes investigados fluctúan entre los 25-30 años, y el tiempo que llevan dedicados a la enseñanza fluctúa entre los 2 a 4 años. Este hecho corroboraría lo dicho por los distintos autores investigados en cuanto a que el nivel de estrés se estaría debiendo a un "establecimiento/acomodamiento" propio de docentes en etapa inicial de su desempeño.
4. Los docentes, tanto de Estudios Generales Ciencias como de Estudios

Generales Letras, comparten su labor docente con un número de 15 a 20 colegas, mientras que el promedio de alumnos en sus clases es mayor para aquellos docentes que dictan en Estudios Generales Ciencias (35-45 alumnos) en relación con los docentes de Estudios Generales Letras (15-25 alumnos). Este hecho se constituiría en una de las presiones que influye más en el nivel de estrés mostrado por estos docentes, lo cual se encuentra vinculado directamente con un mayor trabajo, a mayores problemas con las fechas de devolución de prácticas calificadas y, en general, en el rubro de clima y organización. 5. Se ha comprobado que, en cuanto a los aspectos referidos a las presiones laborales, específicamente en el ámbito de área, para los docentes que dictan en Estudios Generales Ciencias, el menor respaldo de grupo es el mayor estresor, mientras que para los docentes de Letras lo es el territorio de área, es decir, presentan malestar con el espacio personal o escenario de actividades en que el docente se desempeña. 6. La estructura de área, que comprende atención rápida, trato cordial, atención, confianza, entre otros, es la que menor estrés ha generado en ambos grupos de docentes. 7. Se ha comprobado que, en cuanto a los aspectos referidos a las presiones laborales, específicamente en el ámbito institucional, para ambos grupos, el rubro referido a territorio institucional es el que se presenta como mayor estresor. 8. Entre los aspectos que generan menor estrés, en el ámbito institucional, tanto para los docentes de Estudios Generales Ciencias como para los docentes de Estudios Generales Letras es la tecnología. La relación de este estudio con la investigación es con respecto a algunas de sus conclusiones.

Mena (2010), en su tesis "El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo", tuvo como objetivo general proponer un modelo predictivo del Desgaste Profesional o síndrome de Burnout en profesores universitarios pertenecientes a planteles públicos y privados. La investigación fue de tipo correlacional, no experimental, transaccional. La muestra fue de 132 participantes. El instrumento fue de 47 ítems, dividido en 8 dimensiones. Algunas de sus conclusiones fueron: En relación al análisis descriptivo de la variable desgaste profesional, se pudo observar que la dimensión Falta de Realización es la que

presenta una mayor percepción negativa, en promedio, por parte de los académicos (Media = 2,51), siendo seguida por la dimensión Agotamiento (Media = 1,84), y finalmente se presenta la dimensión Despersonalización (Media= 1,60); no obstante estas valoraciones respecto del síndrome y sus factores se encuentran en un rango leve. Lo anterior indicaría que la dimensión de Burnout que prevalece se relaciona con la sensación de reducción del logro personal. Mientras que las dimensiones de Agotamiento y Despersonalización evidencian una menor presencia en el grupo evaluado. Con respecto a la variable Clima organizacional, la dimensión que presenta una mayor aprobación, en promedio, es Oportunidad de Desarrollo (Media = 3,07) y la que se ubica con menor valoración por parte de los académicos es la Dimensión Recompensa (Media = 2,56). Lo anterior, implicaría que en relación a los elementos del ambiente laboral, en el contexto de las universidades estudiadas, lo que mayor satisfacción laboral produce a los académicos es la posibilidad de encontrar en ellas trabajos y tareas desafiantes y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Por otra parte, los académicos no se encuentran lo suficientemente conformes con las retribuciones obtenidas por su trabajo, las cuales pueden ser de tipo económicas, beneficios y reconocimiento por medio de felicitaciones por el trabajo bien realizado. A pesar de encontrarse conformarse con sus trabajos no están del todo satisfechos, existiendo situaciones desagradables en su quehacer diario. La relación de este estudio con la investigación es con respecto al marco teórico, del mismo modo que el antecedente anterior, refuerza la teoría sobre la importancia del conocimiento acerca del estrés laboral en docentes.

Correa (2012) realizó la investigación sobre el "Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado en la Universidad del Cauca, Popayán, Colombia". Tuvo como objetivos: Analizar la relación entre burnout y una serie de variables socio demográficas, causas y consecuencias del síndrome, en profesores universitarios de los sectores público y privado de la ciudad de Popayán. Métodos: La población pertenece a los sectores público y privado, tanto de sexo masculino como femenino, con edades entre los 20 y los 60 años. Se

evaluaron con el Cuestionario Breve de Burnout, validado para Latinoamérica y para profesores. Fue un estudio cuantitativo transversal; para analizar los datos se utilizaron estadísticas descriptivas y la prueba de chi cuadrado, se aceptaron niveles de significación estadística de $p < 0.05$. El análisis es univariado y bivariado. Resultados: Los resultados indicaron una baja presencia del síndrome de burnout en esta población. Se encuentra una frecuencia del 9% de alta despersonalización en el sector privado y del 12% en el sector público, es decir que estos docentes han desarrollado insensibilidad hacia los receptores de sus servicios, y frecuencias del 16% y del 10% de altas consecuencias físicas y del 9% y 10% de altas consecuencias sociales, en los sectores privado y público, respectivamente. El análisis bivariado demuestra la asociación significativa de diversos factores. Conclusión: Existe una baja presencia de síndrome de burnout en esta población. Las variables que están altamente asociadas con la dimensión despersonalización y las consecuencias físicas y sociales, tanto en el sector público como el privado son: número de horas que se labora en la semana y tiempo que se lleva en la universidad y en el mismo cargo. Sólo en el sector público, en un mínimo porcentaje, los profesores presentaron antecedentes del síndrome y consecuencias psicológicas.

Díaz (2014), en su tesis "Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013". Tuvo como objetivo general determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, y uno de sus objetivos específicos fue Determinar el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal. la población muestral estuvo constituida por 50 profesores y por 250 estudiantes quienes realizaron la evaluación del desempeño. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educater Surney MBI- ES); aplicado a los profesores consta de 22 ítems tipo Likert. En los

estudiantes se aplicó el cuestionario para medir el desempeño docente; consta de 56 ítems tipo Likert. Concluyó que: 1. Los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en un 64% de en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout de nivel alto. 2. En la dimensión Agotamiento Emocional que constituye la fase inicial del proceso del síndrome de Burnout, el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto, lo que indica que los profesores se sienten emocionalmente agotados. 3. En la dimensión despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización, caracterizados por sus actitudes distantes y deshumanizadas, sentimientos y respuestas negativas hacia los estudiantes o sus compañeros de trabajo. 4. En la Dimensión Realización Personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal, manifestando que nunca o rara vez consiguen cosas valiosas en el trabajo, evidenciando que no están logrando la realización personal. 5. En la variable Desempeño Docente el 40% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 32% opina que tienen un desempeño deficiente. 6. En la Dimensión Actitud del docente se evidencia que el 37% de estudiantes opina que los profesores muestran una actitud no favorable para el aprendizaje, siendo la actitud del docente muy importante en el proceso enseñanza aprendizaje, para lograr que el estudiante aprenda y logre sus competencias en forma integral, debiendo revertirse esta situación. 7. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se puede afirmar que la presencia del síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome de Burnout y un desempeño docente regular con tendencia a deficiente. Este antecedente se constituye en un respaldo que demuestra la significatividad del estrés laboral.

López (2014), en su tesis " Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes" un estudio mixto de exploración en secuencia de fases". Tuvo como objetivo general identificar los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior pertenecientes al Departamento de Educación de Puerto Rico, y conocer si existía alguna relación significativa entre estos factores y el desempeño docente de los maestros. La investigación fue de tipo mixta, exploratoria, cuantitativa. La muestra fue de 357 docentes. La técnica de investigación para la recolección de datos que se utilizó en la Fase I- Cualitativa fue la entrevista. En la fase II - Cuantitativa se diseñó un instrumento de 125 ítems. Algunas de sus conclusiones fueron: El docente se visualizó muy de acuerdo en que el maestro es un profesional que está altamente cualificado y que está muy bien preparado para llevar a cabo su labor. Por otro lado, se concluye que está muy de acuerdo en que su profesión es una de gran aportación. Se concluyó, que estos factores se reconocieron como fuentes de estrés laboral para los docentes debido a la presión que representan las exigencias de la profesión. No obstante, los maestros están muy de acuerdo en que la personalidad de los docentes es un factor que les permite lidiar con el estrés de forma que no se afecte su profesionalismo. Por otro lado, el docente se visualizó como un profesional que siempre cumple con los estándares docentes de desempeño que establece el Departamento de Educación de Puerto Rico. Sin embargo, se concluye que casi nunca realizan educación continua. La dimensión de existencia de estrés laboral se subdivide en las siguientes subdimensiones: Existencia de estrés laboral, factores extraorganizacionales, factores organizacionales (ambiente laboral, efecto individual y factores sociales o de grupo). Las conclusiones para estos se ofrecen a continuación. Subdimensión de existencia de estrés laboral. Se concluyó que los docentes están muy de acuerdo en que existe un alto grado de estrés en la profesión y que en los maestros inciden múltiples factores de estrés. Se observó que los docentes están muy de acuerdo en que estos factores se extienden fuera del ambiente laboral y que existe a todos los niveles del Departamento de Educación. Por otro lado, los maestros manifiestan estar indecisos en si la profesión produce malos ratos. Entre los

factores con los que los participantes se encuentran muy de acuerdo y que evidencian la existencia de estrés se encontraron: el salario bajo de los docentes, el que la sociedad ha cambiado su visión del maestro, que ejerce gran presión sobre la profesión, que los cambios político partidistas afectan al Departamento de Educación. Ambiente escolar. Se concluyó que existen otros factores que pueden evidenciar la existencia de estrés laboral en los docentes como lo son los factores del ambiente escolar. Los participantes estuvieron muy de acuerdo en que la presencia de calor, de hongos y humedad, de contaminantes y olores objetables, el ruido en los pasillos y la iluminación deficiente son factores que producen en ellos estrés laboral. Efecto individual. Como parte de los resultados se concluyó que los participantes están muy de acuerdo que la sobrecarga de trabajo, las discrepancias laborales, el conflicto de roles, y el alto nivel de paciencia que requiere la profesión son factores que producen estrés laboral y que evidencian su existencia en la profesión docente. Dimensión factores de estrés. La dimensión de factores de estrés consiste de un gran número de factores que se concluye pueden producir estrés laboral en los docentes. Estos factores pueden ser organizacionales o factores relacionados con el área docente de los maestros. Subdimensiones de factores organizacionales y factores del área docente. Se concluye que son múltiples los factores de estrés identificados. Los participantes estuvieron muy de acuerdo en que algunos de ellos son: la falta de materiales, la falta de equipo, la tecnología obsoleta, las exigencias del Departamento de Educación y la valoración de la profesión, falta de respeto al maestro, falta de respaldo al maestro y padres indiferentes a la educación de sus hijos, entre otros. Dimensión de impacto en el desempeño docente. La dimensión de desempeño docente identificó que los participantes en el estudio estuvieron muy de acuerdo en que el docente está expuesto a muchas exigencias y presión laboral. Además, establecieron que estaban muy de acuerdo en que el exceso de trabajo no les permite desarrollar su educación continua. Esto conduce a concluir que el desempeño de los docentes se ve afectado al no continuar enriqueciendo su preparación con nuevas estrategias y métodos de enseñanza. Por otro lado, en términos de la docencia se concluyó que los maestros estuvieron muy de acuerdo en que el estrés laboral afecta el desempeño de los maestros. A su vez, se estableció que el estrés laboral de los

maestros afecta el rendimiento y el trabajo de calidad, el desarrollo de estrategias de enseñanza, la evaluación y el avalúo. Por otro lado, los docentes estuvieron muy de acuerdo en que el fenómeno del estrés laboral conduce a que un maestro deje de ser competente y que pueda transmitir su estado emocional a los estudiantes. Dimensión de áreas relacionadas al bienestar general de los docentes. Se concluye que el estrés afecta salud física (alta presión, problemas musculares, dolores de cabeza, entre otros) y la salud emocional (depresión, ansiedad, desmotivación, agotamiento mental, entre otros) de los docentes. De igual manera, se afectan sus planes futuros y los encuestados indicaron que están indecisos en dejar la profesión o estudiar otra profesión. Por otro lado, se concluyó que también se ven afectadas las relaciones familiares. Finalmente, mediante el análisis de los datos descriptivos producto de las respuestas del cuestionario se validó la identificación de los factores de estrés laboral reconocidos en la Fase I- Cualitativa de este estudio y como se relacionan con el desempeño docente de los maestros. Esta parte del estudio permite generalizar los resultados hacia los maestros de escuela Superior del Departamento de Educación de Puerto Rico. La relación de este estudio con la investigación es con respecto al marco teórico, refuerza la teoría sobre la importancia del conocimiento acerca del estrés laboral en docentes.

Novoa (2016), en su tesis " Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico", tuvo como objetivo general identificar los principales factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico y como objetivos específicos: Determinar el nivel de estrés en función a la ansiedad. Determinar el nivel de estrés en función a la depresión. Determinar el nivel de estrés en función a las presiones. Determinar el nivel de estrés en función a la desmotivación. Determinar el nivel de estrés en función a las creencias desadaptativas. Determinar el nivel de estrés en función al mal afrontamiento en los docentes. Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, descriptiva. La muestra fue de 36 docentes. Como instrumento se utilizó una encuesta previamente

elaborada para estudios similares denominada Escala ED-6, que contiene 77 preguntas en seis dimensiones preestablecidas: 1) ansiedad, 2) depresión, 3) presiones, 4) creencias desadaptativas, 5) desmotivación y 6) mal afrontamiento. Llegó a las siguientes conclusiones: a. Ninguna de las seis dimensiones en las que se agrupan los factores asociados al estrés (ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento) muestran resultados de estar causando cuadros de estrés o indicios del síndrome del profesor quemado en los profesores de la institución. b. La dimensión que tiene un mayor impacto en el nivel de estrés es la de creencias desadaptativas, seguida por las presiones y la desmotivación. c. La ansiedad, la depresión y el mal afrontamiento no son factores que influyen significativamente en el nivel de estrés de los docentes del nivel de secundaria del colegio. d. Dentro de la dimensión de creencias desadaptativas, las variables que denotan mayor potencial de generar situaciones de estrés docente son en su orden: La afirmación que la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar, el nivel de salario como factor motivador, el reconocimiento de la labor docente por parte de la sociedad y la exigencia de los padres hacia los docentes, más allá de lo que estos pueden dar. e. No hay diferencias en el bajo nivel de estrés asociado al tipo de contrato determinado o indeterminado, pero sí frente a quienes tienen otro tipo de contrato (honorarios) que tienen el menor nivel de estrés. f. El nivel de estudios de los docentes no permite establecer una correlación con el nivel de estrés en todas las dimensiones, excepto en la dimensión de Presiones, donde el grupo de docentes con maestría es el que tiene un significativo menor nivel de estrés, o lo que podría interpretarse como un mejor manejo de estas situaciones (ej. adaptaciones curriculares, respuesta de los alumnos, control de la carga de trabajo). g. En general, los docentes de mayor edad (> 50 años) tienen menores niveles de estrés que los de menor edad. No existen diferencias importantes en los bajos niveles de estrés según el estado civil de los docentes. Un porcentaje bajo del 8,3% de los docentes podrían clasificarse como estar en niveles de estrés alto, donde este porcentaje es de mujeres en su totalidad. h. El 90% de los docentes está totalmente de acuerdo que la actualización profesional es muy importante en su carrera. i. La buena relación que mantienen los docentes con sus superiores (un 89%

manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con tener relaciones difíciles con ellos), es una de las causas que contribuye en el bajo nivel de estrés docente en el nivel de secundaria del colegio San José de Monterrico. La relación de este estudio con la investigación es con respecto al instrumento, del mismo modo que en el antecedente anterior.

1.1.2. Fundamentación científica

Definición de estrés

Etimológicamente el estrés deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión. Según Slipak (1991), esta palabra "se utilizó por primera vez en el siglo XIV y a partir de entonces se empleó en diferentes textos en inglés como *stress*, *stresse*, *strest* y *straisse*". Según el mismo autor, para la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción".

Es Común que las definiciones de estrés y sus explicaciones se agrupen en dos enfoques teóricos diferentes: estrés como estímulo y estrés como respuesta y un tercer enfoque integrador conocido como el enfoque interactivo. Según Gutiérrez, Morán y Sanz (2005), algunos autores que representan los diferentes enfoques son: Holmes y Rahe (1967) en el estrés como estímulo, Selye (1956) como pionero del estrés como respuesta y Lazarus y Folkman (1986) y Calvete y Villa (1997) del enfoque interactivo. Pose (2012), (como se citó en Lazarus, 1966) lo define como "el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazante que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar".

Para Novoa (2016)

En la vida moderna el estrés es un actor recurrente de nuestra existencia, muy familiar para las organizaciones y para la realidad individual. La correcta utilización de sus mecanismos y el conocimiento de nuestra personalidad nos ayudarán en la prevención de enfermedades psicosomáticas y otros trastornos de salud.

El mismo autor cita a Selye (1907) con su frase “el hombre moderno debe dominar su estrés y aprender a adaptarse, pues de lo contrario se verá condenado al fracaso profesional, a la enfermedad y a la muerte prematura”.

Según Hernández (2013) (como se citó en Ivancevich y Matteson, 1989), quienes afirman que las definiciones "pueden basarse en la respuesta, en los estímulos y en la relación estímulo-respuesta". Una definición basada en los estímulos podría ser: “Estrés es una fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, en la cual tensión es sinónimo de presión, en sentido físico, de deformación”; una definición fundada en la respuesta sería que “el estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental, en la cual el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos”. Finalmente una definición de estrés que toma en cuenta el estímulo y la respuesta según Ivancevich y Matteson (1989) es la siguiente: “Estrés es una respuesta adaptiva, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas.”

Durán (2014) fue quien propuso que:

Existe un nivel de estrés óptimo para cada persona (Euestres), de manera que si esta mantiene un nivel de activación por encima o por debajo de ese nivel repercutirá negativamente sobre el desempeño laboral (relación de “U” invertida entre activación y desempeño que establece que “la productividad mejora al incrementarse la tensión, hasta cierto punto en que se deteriora conforme el estrés se aleja de lo óptimo”). Por lo tanto muy poca o demasiada tensión (Diestres) puede resultar en una disminución de la productividad.

En el contexto de la investigación el estrés comúnmente se relaciona a los factores psicosociales, los cuales según Daza y Pérez (1999).

Los factores psicosociales son entendidos como aquellas condiciones que se

encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Silvero (2007) señala que:

El estrés docente aparece asociado a sentimientos de baja autoestima, falta de apoyo de la comunidad escolar, de actitudes de indefensión y de frustración, como consecuencia de una situación de desequilibrio que el profesor percibe entre valores y metas, habilidades, recursos y exigencias del entorno.

Bajo estos conceptos, señala la autora, el estrés se conceptualiza “como una percepción de desproporción entre las demandas que el contexto exige y las respuestas que uno es capaz de ofrecer, que se traduce en la generación de emociones negativas (Rudow, 1999)”.

Para Novoa (2016),

El estrés es una problemática compleja de analizar porque involucra tanto aspectos propios e inherentes a la persona, como factores del entorno donde se ubica el sujeto y su desenlace depende de la forma específica de afrontarlos. La tensión que genera la respuesta a un evento o estímulo externo que representa una exigencia para la persona, es en últimas la causante de uno de los mayores problemas socio laborales y de salud pública en épocas recientes, lo que amerita estudiarlo y contribuir a su entendimiento y prevención.

El estrés laboral, Burnout o Síndrome del profesional quemado

Según Ayuso (2006), el síndrome de burnout, también conocido por “síndrome del profesional quemado” o de “desgaste profesional”, fue acuñado originariamente por Freudenberger (1974), un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas al estrés de los miembros de una institución de cuidados alternativos de salud, si bien su categorización y difusión se debe principalmente a Cristina Maslach, una investigadora de psicología social, a

partir de la segunda mitad de los setenta, cuando estudiaba las formas de afrontamiento con el arousal emocional en el trabajo.

De acuerdo con el mismo autor, "El término burnout procede del mundo del deporte y expresaba la situación que vivían los deportistas cuando no obtenían los resultados deseados a pesar de sus grandes esfuerzos y entrenamientos". También se utilizaba este término, de manera coloquial, para referirse a los efectos del abuso crónico de drogas. Es necesario diferenciar el burnout de otros síndromes o nociones y de hecho son muchos los autores que hacen hincapié en que se trata de una forma de estrés ocupacional, con entidad propia, estudiado en la población laboral de servicios directos a otras personas.

Mababu (2012), afirma que:

El síndrome de burnout se reconoce como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar.

El síndrome de burnout cuenta con múltiples enfoques. Según Silvero (2007) el modelo teórico establecido por Maslash y Jackson (1981) es uno de los referentes más importantes. Bajo tal enfoque existen tres síntomas característicos: baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización que combinados desencadenan en el síndrome del profesor quemado.

Para Silvero (2007), "son varios los modelos que intentan identificar cuál dimensión se puede considerar como el primer desencadenante antes el estrés y cuál es la interrelación entre ellas", relacionando en su investigación los siguientes:

Para Novoa (2016), (como se citó en Golembiewski, Scherb y Boudreau, 1993) "El primer modelo inicia de la despersonalización que desemboca en un estado de agotamiento emocional a través de la ausencia de realización personal, estableciendo ocho fases en este proceso". Leiter y Maslash (1993) proponen un modelo procesual en el que el agotamiento emocional constituye el elemento de mayor relevancia por su papel mediador entre los elementos estresores del entorno y el sentimiento de

despersonalización. El modelo de Lee y Ashforth (1993) establece que el agotamiento emocional es la dimensión que influye sobre las otras dos. Gil- Monte y Peiró (1998) en su modelo alternativo consideran el síndrome como una respuesta a situaciones de estrés prolongado en el trabajo como consecuencia de un sentimiento de baja capacidad y realización personal al fracasar en el intento de afrontar una situación de estrés provocando un estado de agotamiento emocional. Por último el modelo de Dierendonk, Schaufeli y Buunk (2001) establece que es la dimensión de realización personal la que desencadena el proceso de burnout.

Resumiendo se puede decir que,

Todos los modelos coinciden en que la exposición prolongada a situaciones de estrés termina por agotar emocionalmente al individuo, correlacionándose con otros síntomas, para desencadenar en el síndrome del profesor quemado. En este sentido, es fundamental identificar y tratar los factores causantes del estrés, evitando así el peligroso desencadenamiento del burnout. (Novoa, 2016)

Los estresores (estímulo)

Según lo establece Silvero (2007), para entender mejor estos trastornos, es necesario atender “en primer lugar a la persona que lo padece, o que posiblemente puede padecerlos, al entorno en el que trabaja y a la relación - tensión- que se establece entre ellos”.

Dentro de su trabajo, citando a Rudow (1999) y Smylie (1999), Silvero (2007) relaciona las siguientes variables como fuente de estrés:

Conflicto de rol: "Puede ser generado bien por la percepción de enfrentamiento entre metas y valores individuales y laborales o por el enfrentamiento entre demandas referidas a diferentes roles", (Smylie, 1999). En el contexto académico, "Esta situación se puede presentar cuando el docente experimenta relaciones conflictivas con el alumno que le impiden desarrollar adecuadamente su labor", (Novoa, 2016). También aparece asociado a una ausencia de coherencia entre las metas individuales y las metas de la institución educativa, debido a una baja

identificación personal con el ideario de la institución (Lindberg, 2001; Li- Ping Tang y Chamberlain, 1997; Ryan y Deci, 2000).

Ambigüedad de rol: Esta situación está asociada a la dimensión de realización personal. Novoa (2016), afirma que "el profesor percibe que no hay claridad en aquello que se espera de él como docente, lo que afecta sus percepciones de competencia ya que se siente incapaz de realizar bien su trabajo porque no sabe exactamente lo que debe hacer y que se espera de él".

Ambiente de control: Un entorno con elevado nivel de control favorece la aparición del estresor por el efecto negativo que posee en la percepción de autonomía del profesor y en el nivel de implicación y de compromiso con el trabajo. Novoa (2016), afirma que "los teóricos de la autodeterminación señalan que la autonomía constituye una necesidad psicológica básica que afecta el nivel de internalización de conductas que inicialmente se hallan controladas, por elementos de carácter extrínseco". En tal sentido los profesores con baja percepción de autonomía desarrollan un locus de control externo y se muestran propensos a desarrollar cuadros de estrés (Rudow, 1999).

Sobrecarga de trabajo: Es uno de los principales causantes de estrés que señalan los profesores, tanto cualitativa como cuantitativamente. El deber de realizar un elevado número de tareas, obtener buenos resultados y además en un plazo de tiempo breve resulta estresante en la medida que el profesor percibe que no va a ser capaz de hacer frente a todo lo que se exige. Esta percepción de desproporción entre lo que se le exige y que considera que puede hacer, se constituye una vivencia estresante, Browers y Tomic (2000), Griffith, Steptoe y Cropley (1999), (como se citó en Novoa, 2016). Las investigaciones reflejan relaciones significativas entre el agotamiento emocional como dimensión del burnout y la sobrecarga laboral (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Deterioro de las relaciones con colegas y directivos: La ausencia de apoyo social y de reconocimiento por parte de los otros significativos constituye una cuestión importante en el desarrollo de trastornos psicoafectivos en el trabajo. Los expertos aseguran que hay una relación significativa y positiva entre la existencia de

estructuras de apoyo social en la institución educativa (directivos y colegas) y el desarrollo de altas creencias de eficacia en el profesor, alta satisfacción laboral y tiempo de permanencia en la enseñanza, actuando como mediadoras del posible efecto estresor de las variables señaladas.

Sobrecarga de contactos: Es importante tener en cuenta que el trabajo docente exige un contacto directo con personas y en muchas ocasiones este puede ser desagradable y doloroso. El contacto con alumnos, con los padres y con otros profesores, le exigen responder ante muchas personas por el trabajo que realiza generando una tensión emocional, bajo la que difícilmente puede desarrollar un trabajo de calidad Linnenbrinck y Pintrich (2000) (como se citó en Novoa, 2016).

Déficits de formación: El temor a fallar, a no estar “a la altura” se recrudece en la figura del docente ante los denominados déficits de formación que muchos aseguran sentir. Cuando se trabaja con adolescentes estos déficits son especialmente evidentes en relación con cuestiones educativas actuales que es necesario abordar. La falta de formación en estos casos puede dañar las creencias de competencia del profesor, derivando en conductas de indefensión y abandono.

Factores individuales: Smylie (1999) y Rudow (1999) señalan los "factores individuales como otro elemento de riesgo en el contexto". El carácter inflexible, la debilidad psicológica, la timidez y otras características personales pueden contribuir a la vivencia del estrés.

Problemas con los estudiantes: Algunas características de personalidad como las mencionadas, pueden dificultar una adecuada relación con los alumnos, más aún cuando muchos docentes señalan que uno de los factores de mayor estrés es la falta de disciplina y los problemas actitudinales de los alumnos. El profesor siente que la situación escapa de su control y eso produce frustración y sentimientos de baja competencia en él, que son parte central del síndrome del burnout (Maslach y Jackson, 1981).

Disminución del respeto social por la enseñanza: Las actitudes conflictivas mencionadas son innegables del cambio de mentalidad social hacia la figura del

profesor, que ha dejado de ser la autoridad moral de antaño, siendo esta disminución de respeto social por la enseñanza otro factor que conlleva al estrés.

Reformas: Las continuas reformas del sistema educativo, su permanente evolución y cambios hacen que en la práctica el docente deba enfrentar nuevos objetivos y ejercer papeles que requieren tiempo de preparación y dedicación para reflexionar y adaptarse a ellas, incrementando la tensión y exigencia sobre los profesores.

Muchos estudios se han concentrado en determinar la correlación entre uno o varios de estos estresores y las dimensiones que conforman el síndrome del burnout. En esta investigación se recogen varias expresiones de estos estresores dentro de las afirmaciones de la encuesta a la que sometieron los sujetos de investigación. Para su análisis, éstas se agruparon bajo seis dimensiones que pasan a explicarse a continuación:

Factores que determinan el estrés

Afin con la investigación de Gutiérrez, Morán y Sanz (2005), la construcción de la escala de medición ED-6 utilizó 100 ítems, que luego de la validación estadística fueron reducidos a 77, los cuales se agruparon a priori, en seis dimensiones o factores que se explican en los siguientes apartados.

Factor ansiedad: Novoa (2016) (Como se citó en Gutiérrez, Morán y Sanz, 2005) asegura que:

Junto con la depresión son las dos respuestas más características del estrés. La ansiedad se manifiesta en intranquilidad, tendencia a elevar el consumo de sustancias que en concepto de la persona, alivian el malestar, tensión en el trabajo, dificultad para dormir, temor para afrontar algunas situaciones difíciles del día a día.

Factor depresión: La depresión se particulariza por la tristeza, el pesimismo y en general una sensación de que es difícil afrontar la carga y problemas comunes del entorno laboral. Las personas se saturan de sensaciones de agobio y de falta de energía para culminar las tareas, disipándose la ilusión por un mejor bienestar futuro.

Factor creencias desadaptativas: Dentro de este factor los docentes creen que en general la sociedad valora muy poco su trabajo y pierden el sentido trascendente de la enseñanza, no viendo el impacto en la formación de los alumnos. Tienden a ver la profesión en desventaja frente a otras profesiones y a creer que hay poco que puedan hacer para mejorar los problemas que encuentran en su entorno.

Factor presiones: Este factor se peculiariza por los inconvenientes de adaptación del docente a su entorno, percibiendo un clima laboral tenso y adverso. El término de la jornada se alcanza con cansancio y agotamiento, creyendo que los problemas son mayores que al iniciar la jornada, dejando al docente en una postura de no afrontamiento de sus responsabilidades.

Factor desmotivación: Este factor es que hace que el docente pierda la posibilidad de realizarse profesionalmente a través de su labor, anegándose en desganos y falta de ánimo para terminar varias labores y compromisos de su rol. No logra disfrutar aquellos momentos en los que las circunstancias retribuyen el esfuerzo docente, como el reconocimiento o la valoración de su labor.

Factor mal afrontamiento: Este factor se caracteriza por la propensión a resolver de manera poco apropiada los problemas diarios, terminando con la sensación que todo empeoró y en ocasiones afectando negativamente facetas personales diferentes a la laboral. El trato y la comunicación con los superiores y colegas se dificultan y el docente piensa que no cuenta con los recursos necesarios para poder ejercer su labor como él quisiera.

1.2. Justificación

La sociedad de información ha cambiado su modelo y urge de profesionales que se adapten a los constantes cambios tecnológicos, sociales, culturales, ecológicos, políticos y económicos. Ya no existen los puestos de trabajo únicos, y la formación profesional no es suficiente para afrontar esta realidad de crisis y, a veces, está envuelta en el escepticismo que constituye el escenario laboral actual. El docente como los demás profesionales que trabajan directamente con personas, parecen ser especialmente vulnerables al estrés laboral debido a la presión a la que se ven

sometidos por intentar responder a las demandas cada vez más exigentes del entorno, la sobrecarga laboral, la responsabilidad familiar y el clima organizacional serían entre otros factores los que causarían el estrés laboral al exigirse cada vez más a sí mismos y presentar alguna sintomatología asociada con este síndrome, por lo que son más frecuentes las tardanzas, permisos, el desinterés, la apatía, la depresión y el agotamiento que estarían afectando el desempeño docente.

Por otro lado, la búsqueda de la excelencia con miras a cumplir con el compromiso de ofrecer una educación de alta calidad para el beneficio de la región y del país en una institución de educación superior tecnológica como es el SENATI, es que se ha convertido en un valor estratégico indiscutible para la institución. Al realizar la búsqueda de antecedentes se pudo constatar que aún no existen muchos estudios relacionados con el tema, y los que existen, se han llevado a cabo en universidades y en educación básica regular, no encontrándose trabajos realizados en institutos. Desde el punto de vista metodológico, esta investigación genera la aplicación de los instrumentos para generar conocimiento válido y confiable en relación al tema. En relación al aporte teórico, ha aportado con información válida y confiable sobre el nivel de estrés laboral en docentes de educación superior tecnológica. Así mismo, tuvo justificación práctica porque, basándose en los resultados obtenidos, permitirá proponer algunas alternativas de solución que servirán para generar estrategias que permitan mejorar la educación superior tecnológica desde una mirada interna del docente, en una era donde el estrés laboral se ha convertido en una enfermedad del milenio.

1.3. Problema

1.3.1 Planteamiento del Problema

La docencia y otras profesiones que basan su ejercicio en el trato, además del contacto directo y permanente con las personas, es una de las más propensas a altos niveles de estrés psicológico y laboral. Es menester impartir nuevos conocimientos y desarrollar procesos de formación en el nivel superior, en un entorno donde todos los estudiantes asisten con diferentes motivaciones, estados de ánimo e intereses, impone, sin lugar a dudas, una presión en el maestro por lograr sus objetivos, no solo

teniendo éxito en la materia de enseñanza, sino en hacerlo con un nivel de reconocimiento y respeto que le proporcione un ambiente sano y motivador para ejercer su trabajo.

De la misma manera, la falta de reconocimiento, el enfrentamiento a la autoridad y el propio reto por mantener actualizados sus conocimientos en una sociedad con individuos cada vez más informados, se convierten en elementos que pueden suscitar estados de ansiedad en el docente, con el riesgo de generar estados depresivos o inestabilidad emocional, lo que conmina el éxito de un sistema educativo en cualquier entorno. Por otro lado, la interacción del maestro con el engranaje administrativo de la institución a la que pertenece y las exigencias propias de la educación superior, no son elementos ajenos a la tensión que incide en el docente en el cumplimiento de su labor diaria. Las respuestas psicofisiológicas y conductuales de la persona frente a las situaciones del entorno, hace que resulte de especial interés entender de qué manera el docente las enfrenta, puesto que de ello depende que una situación determinada, genere o no, una respuesta de estrés. Las formas de enfrentar situaciones que pueden ser interpretadas por el docente como una amenaza a su bienestar y desarrollo, hacen posible que sean moldeadas o mejoradas en base a técnicas de apoyo psicológico y conductual tanto de manera individual, como en talleres de grupo. Esperando que esta investigación permita identificar aquellas reacciones o posturas de los docentes que pueden estar generando estrés, para considerarlas en acciones de iniciativa individual o colectiva y así poder tratarlas.

En el SENATI - Talara se han presentado diversos cambios debido a la evaluación de la calidad educativa en el ámbito superior conducente a la acreditación, en el que se hacen plantear distintos objetivos y nuevas expectativas; estas situaciones pueden estar creando en nuestros docentes cierta confusión e incertidumbre, por ello se propone realizar esta investigación que nos llevará a conocer cuál es el nivel de estrés en sus docentes.

El instrumento a utilizar será la Escala ED-6 de Gutiérrez, (2005) y se espera que los resultados aporten elementos de discusión y propuestas que contribuyan a mejorar la realización personal y profesional de las personas que imparten la enseñanza.

1.3.2 Planteamiento del problema

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016?.

1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Variable: Estrés laboral

Conceptualización:

Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo.

Operacionalización de la variable:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORÍAS
Estrés laboral	Ansiedad	Estado de intranquilidad y/o tensión del ánimo que afectan al docente propios del estrés laboral	P1 Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	1. Nunca 2. Algunas veces 3. Siempre
			P3 Recorro al consumo de sustancias (tranquilizantes, fármacos, etc) para aliviar mi malestar.	
			P10 Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	
			P15 Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	
			P22 Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	
			P26 En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	
			P31 La tensión del trabajo me está alterando mis hábitos de sueño.	
			P32 Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre lo que no tengo ningún control.	
			P35 Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	

			P37 La tensión laboral hace que use el baño más de lo normal.	
			P38 Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	
			P42 Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	
			P46 Hay tareas laborales que afronto con temor.	
			P55 Debería actuar con más calma en las tareas laborales.	
			P58 En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	
			P62 Los problemas laborales me ponen agresivo.	
			P65 Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	
			P66 La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	
			P71 En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	
	Depresión	Estado de tristeza y/o pesimismo que afectan al estado de ánimo del docente propios del estrés laboral.	P2 A menudo siento ganas de llorar.	1. Nunca 2. Algunas veces 3. Siempre
			P11 Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	
			P12 Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	
			P17 Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal para mí.	
			P23 Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos.	
			P27 Tengo la sensación de estar desmoronándome.	
			P56 Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	
			P60 Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	
			P64 A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	
			P69 A veces pienso que el mundo es una basura.	
	Presiones	Clima laboral	P4 Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	1. Nunca 2. Algunas veces
			P8 A medida que avanza la	

		y/o exceso de trabajo que ejercen presión en el estado de ánimo del docente.	jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	3. Siempre
			P13 En mis clases hay buen clima de trabajo	
			P19 Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	
			P20 Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	
			P36 Acabo las jornadas de trabajo extenuado	
			P40 Se me hace muy duro terminar el curso.	
			P45 A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	
			P48 Me siento desbordado por el trabajo.	
			P49 A veces trato de eludir responsabilidades.	
	Creencias Desadaptativas	Nivel salarial , reconocimiento social y/ o posibilidad de solucionar los problemas de la educación que generan estrés laboral en el docente.	P5 Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos	1. Nunca 2. Algunas veces 3. Siempre
			P9 Me pagan por enseñar no por formar personas.	
			P16 Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	
			P21 El salario del profesor es muy poco motivador.	
			P24 Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	
			P29 Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	
			P33 Incluir estudiantes con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	
			P41 Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	
			P53 La política educativa pide mucho a cambio de poco.	
			P63 La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	
			P70 La evaluación que los estudiantes puedan hacer del profesor la considero poco fiable	

			P74 La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	
	Desmotivación	Nivel de realización profesional y/o monotonía de la labor desarrollada que generan desmotivación en el docente	P6 Creo que la mayoría de mis estudiantes me consideran un profesor excelente. P7 Me siento quemado por este trabajo. P14 Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. P25 Estoy lejos de la autorrealización laboral. P30 He perdido la motivación por la enseñanza. P34 En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo. P39 Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. P43 Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo. P51 Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano. P67 Los estudiantes me valoran positivamente como profesor. P68 Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer. P73 El trabajo me resulta monótono. P76 Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente. P77 Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.	1. Nunca 2. Algunas veces 3. Siempre
	Mal afrontamiento	Adaptarse a los cambios y/o recursos para ejercer la labor generan estrés laboral en el docente.	P18 Me animo fácilmente cuando estoy triste. P28 El aula (o las aulas) en la (o las) que trabajo me resulta acogedora. P44 Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo. P47 Mis relaciones con los "superiores" son difíciles. P50 La organización de la institución me parece buena P52 Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. P54 Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1. Nunca 2. Algunas veces 3. Siempre

			P57 Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc) son muy buenas.	
			P59 Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	
			P61 El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	
			P72 Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	
			P76 Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

El nivel de estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016 es medio.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de estrés laboral en función a la ansiedad de los docentes del SENATI - Talara, 2016.
2. Determinar el nivel de estrés laboral en función a la depresión de los docentes del SENATI - Talara, 2016.
3. Determinar el nivel de estrés laboral en función a las presiones en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

4. Determinar el nivel de estrés laboral en función a las creencias desadaptativas en los docentes del SENATI - Talara, 2016.
5. Determinar el nivel de estrés laboral en función a la desmotivación en los docentes del SENATI - Talara, 2016.
6. Determinar el nivel de estrés en función al mal afrontamiento en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a sus características corresponde al tipo descriptivo-explicativo.

Porque describe la realidad del objeto de estudio tal como se presenta y se explican las incidencias

2.1.2 Diseño de investigación

El diseño es no-experimental, transaccional; ya que los datos se analizaron sin ser manipulados intencionalmente, y se recolectaron en un mismo periodo de tiempo.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por los docentes del SENATI - Talara, 2016

El número de docentes se observa en la siguiente tabla:

Tabla1

Población de docentes del SENATI - Talara, 2016

CATEGORÍA	NÚMERO
Nombrados	24
Contratados	16
TOTAL	40

Fuente: Planillas de pago

Muestra

Se estableció el tamaño del error admisible en la estimación (E) 5%, el nivel de confianza al 95% ($Z = 1.96$) y la probabilidad verdadera de éxitos (p) 50%. En función a estos aspectos se generó el tamaño de la muestra con universo finito, tal como se muestra en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)E^2 + Z^2p(1-p)}$$
$$n = \frac{40 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{65 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 36$$

ya que

$$\frac{n}{N} = \frac{36}{40} = 0.9 > 0.3$$

se utilizó el factor de corrección

$$n = \frac{nN}{n + (N - 1)} = \frac{36(40)}{36 + 39} = 20$$

Muestreo

El tipo de muestreo fue por estratos, siendo los estratos definidos por los años de egreso, con el fin de obtener adecuación y representatividad, Best (como se citó en Lama y Mejía, 2009) que son los requisitos de una muestra válida.

Tabla 2

Muestra estratificada proporcional por sección

CATEGORÍA	ESTUDIANTES		
	POBLACIÓN	PORCENTAJE	ENCUESTADOS
Contratados	16	0.40	8
Nombrados	24	0.60	12
TOTAL	40	1.00	20

Fuente: Tabla 1

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La recolección de datos se realizó con la aplicación de las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

Técnica

Encuesta

Según Carrasco (2006) la encuesta es una técnica basada en la formulación de preguntas o afirmaciones directa o indirectamente para la recolección de datos a los sujetos que forman parte de la unidad de análisis del estudio de la investigación.

Instrumento

Cuestionario: Este instrumento de investigación estuvo conformado por 77 ítems; 6 dimensiones. La dimensión ansiedad estuvo formada por 19 ítems, la dimensión depresión por 10 ítems, la dimensión presiones por 10 ítems, la dimensión creencias desadaptativas 12 ítems, la dimensión desmotivación 14 ítems y la dimensión mal afrontamiento 12 ítems.

2.4. Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

El proceso de la validez que se hizo fue la de validez del constructo estrés laboral, fue analizada por medio del software IBM SPSS statistics, el análisis factorial confirmatorio, que permitió comprobar si los indicadores y las variables que componen las 6 dimensiones consideradas (ansiedad, depresión, presión, creencias desadaptativas, desmotivación y afrontamiento), concordaban con la teoría preestablecida. Para realizar dicho análisis, se siguieron las etapas que se describen a continuación. Análisis factorial con la información disponible, con el Coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que debe considerarse adecuado cuando es mayor que 0,5 y el test de esfericidad de Bartlett, que prueba la hipótesis nula de que las variables están incorrelacionadas. Se acepta como válido un nivel de significación menor que 5%. Cálculo de las comunalidades que miden el porcentaje de varianza en

una variable explicada por todos los factores conjuntamente y puede ser interpretada como la confiabilidad del indicador, se acepta cuando cada ítem es mayor que 0,5.

Tabla 3
Coeficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión ansiedad

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,514
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	402,107
	df	171
	Sig.	,000

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 4
Comunalidades de la dimensión ansiedad

Ítems	Initial	Extraction
P1	1,000	,795
P3	1,000	,811
P10	1,000	,862
P15	1,000	,691
P22	1,000	,833
P26	1,000	,851
P31	1,000	,799
P32	1,000	,893
P35	1,000	,917
P37	1,000	,872
P38	1,000	,869
P42	1,000	,829
P46	1,000	,880
P55	1,000	,633
P58	1,000	,592
P62	1,000	,945
P65	1,000	,882
P66	1,000	,898
P71	1,000	,860

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 5

Coeficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión depresión

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,600
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	104,277
	Df	45
	Sig.	,000

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 6

Comunalidades de la dimensión depresión

Ítems	Initial	Extraction
P2	1,000	,638
P11	1,000	,794
P12	1,000	,601
P17	1,000	,810
P23	1,000	,739
P27	1,000	,910
P56	1,000	,766
P60	1,000	,820
P64	1,000	,721
P69	1,000	,551

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 7

Coeficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión presiones

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,530
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	102,923
	Df	45
	Sig.	,000

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 8

Comunalidades de la dimensión presiones

Ítems	Initial	Extraction
P4	1,000	,646
P8	1,000	,799
P13	1,000	,825
P19	1,000	,702
P20	1,000	,792
P36	1,000	,829
P40	1,000	,765
P45	1,000	,861
P48	1,000	,816
P49	1,000	,902

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 9

Coefficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión creencias desadaptativas

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,539
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	103,854
	Df	66
	Sig.	,002

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 10
*Comunalidades de la dimensión
 creencias desadaptativas*

Ítems	Initial	Extraction
P5	1,000	,441
P9	1,000	,916
P16	1,000	,498
P21	1,000	,668
P24	1,000	,651
P29	1,000	,818
P33	1,000	,431
P41	1,000	,664
P53	1,000	,861
P63	1,000	,499
P70	1,000	,579
P74	1,000	,833

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 11
*Coeficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión
 desmotivación*

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,511
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	143,293
	Df	91
	Sig.	,000

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 12
Comunalidades de la dimensión desmotivación

Ítems	Initial	Extraction
p6	1,000	,697
p7	1,000	,626
p14	1,000	,911
p25	1,000	,900
p30	1,000	,830
p34	1,000	,460
p39	1,000	,658
p43	1,000	,777
p51	1,000	,839
p67	1,000	,695
p68	1,000	,521
p73	1,000	,752
P76	1,000	,579
P77	1,000	,831

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 13
*Coefficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión
Mal afrontamiento*

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,521
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	159,184
	Df	66
	Sig.	,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 14
*Comunalidades de la dimensión
 Mal afrontamiento*

Ítems	Initial	Extraction
p18	1,000	,702
p28	1,000	,859
p44	1,000	,761
p47	1,000	,872
p50	1,000	,865
p52	1,000	,781
p54	1,000	,655
p57	1,000	,821
p59	1,000	,734
p61	1,000	,890
p72	1,000	,723
p75	1,000	,738

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Confiabilidad:

Usando el programa IBM SPSS Statistics, se calculó el indicador Alfa de Cronbach para los datos de las respuestas de una prueba piloto de 10 participantes en la investigación a las 77 preguntas incluidas en el instrumento usado en la investigación. Las Tablas del 15 al 20 muestra el resultado, que según Hernández et al (2010) proponen una medida de 0 a 1, quiere decir que si los resultados están más próximos a 1 el nivel de confiabilidad es mayor. En la presente investigación se obtuvo el siguiente resultado, cual se deduce como confiable.

Tabla 15
*Resultado del indicador Alfa de Cronbach
 para la dimensión ansiedad*

Alfa de Cronbach	N de Items
,918	77

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 16

Resultado del indicador Alfa de Cronbach para la dimensión depresión

Alfa de Cronbach	N de Items
,837	10

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 17

Resultado del indicador Alfa de Cronbach para la dimensión presiones

Alfa de Cronbach	N de Items
,562	10

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 18

Resultado del indicador Alfa de Cronbach para la dimensión creencias desadaptativas

Alfa de Cronbach	N de Items
,801	12

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 19

Resultado del indicador Alfa de Cronbach para la dimensión creencias desmotivación

Alfa de Cronbach	N de Items
,607	14

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 20

*Resultado del indicador Alfa de Cronbach
para la dimensión mal afrontamiento*

Alfa de Cronbach	N de Items
,743	12

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaboración propia con el software SPSS 23

2.5. Procesamiento y análisis de información

Los datos fueron procesados y analizados utilizando el Programa estadístico IBM SPSS versión 23 y Excel.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

CARACTERIZACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 21

Sexo de los docentes del SENATI -Talara, 2016.

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	1	5%
Masculino	19	95%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumento de investigación

Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 21 muestra que de los encuestados en su gran mayoría, son del sexo masculino, 95%, y a penas un 5% son del sexo femenino.

Tabla 22

Edad de los docentes del SENATI -Talara, 2016.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 30 años	4	20%
De 30 a 39 años	8	40%
De 40 a 49 años	5	25%
De 50 años a más	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumento de investigación

Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 22 se observa que el 40% de los docentes tienen una edad entre los 30 a 39 años, seguido del 25% que cuya edad varía de los 40 a 49 años, luego el 20% tienen una edad menor a 30 años, y el 15% restante tienen de 50 años a más.

Tabla 23

Estado civil de los docentes del SENATI -Talara, 2016.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero	4	20%
Casado	12	60%
Conviviente	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumento de investigación
Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 23 refleja que del total de los docentes, el 60% son casados, y el 40% restante son solteros o convivientes.

Tabla 24

Años de experiencia de los docentes del SENATI -Talara, 2016.

AÑOS DE EXPERIENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 5 años	11	55%
De 5 a 10 años	5	25%
Más de 10 años	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumento de investigación
Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 24 pone en evidencia que, el 55% de los docentes tienen menos de 5 años desempeñándose como docentes, mientras que el 25% tienen de 5 a 10 años de experiencia, y el 20% tienen más de 10 años de experiencia.

Tabla 25

Años trabajando en la institución SENATI - Talara, 2016.

AÑOS DE EXPERIENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2 años o menos	4	20%
De 3 a 5 años	6	30%
Más de 5 años	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumento de investigación
Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 25, se observa que el 50% de los docentes tienen más de 5 años trabajando para la institución, el 30% tienen de 3 a 5 años, sin embargo el 20% llevan trabajando de 2 años a menos.

Tabla 26

Título o grado académico de los docentes del SENATI -Talara, 2016.

AÑOS DE EXPERIENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Técnico	12	60%
Bachiller	5	25%
Licenciado y/o ingeniero	2	10%
Magistet	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumento de investigación
Elaboración propia

Interpretación

De la Tabla 26, se puede concluir que el 60% de los docentes que trabajan en el SENATI-Talara, son técnicos, el 25% cuentan con grado de bachiller, el 10% tiene el título de licenciado o ingeniero, y apenas el 5% tiene el grado de magíster.

Objetivo específico 1: . Determinar el nivel de estrés laboral en función a la ansiedad de los docentes del SENATI - Talara, 2016.

En esta dimensión ansiedad están incluidas las siguientes preguntas en el instrumento de investigación.

P1 Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.

P3 Recorro al consumo de sustancias (tranquilizantes, fármacos, etc) para aliviar mi malestar.

P10 Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.

P15 Me paso el día pensando en cosas del trabajo.

P22 Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.

P26 En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.

- P31 La tensión del trabajo me está alterando mis hábitos de sueño.
- P32 Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre lo que no tengo ningún control.
- P35 Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.
- P37 La tensión laboral hace que use el baño más de lo normal.
- P38 Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.
- P42 Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.
- P46 Hay tareas laborales que afronto con temor.
- P55 Debería actuar con más calma en las tareas laborales.
- P58 En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.
- P62 Los problemas laborales me ponen agresivo.
- P65 Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.
- P66 La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.
- P71 En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.

A continuación, se muestran la Tabla 27 y la Figura 1.

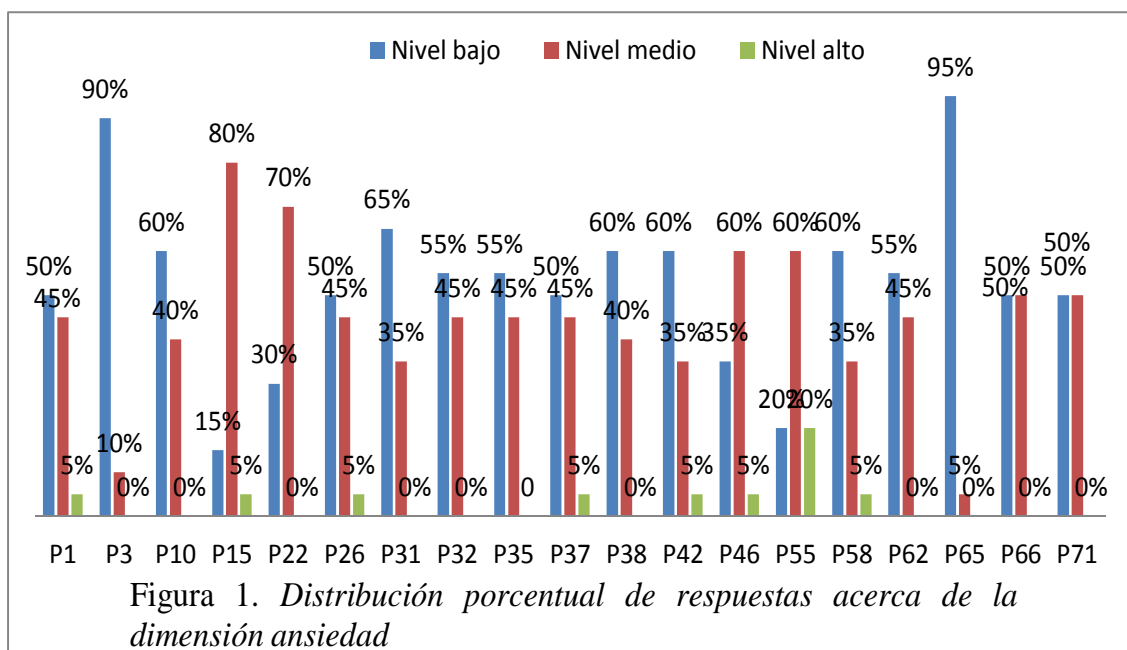
Tabla 27

Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión ansiedad

ÍTEM	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
P1	50%	45%	5%	100%
P3	90%	10%	0%	100%
P10	60%	40%	0%	100%
P15	15%	80%	5%	100%
P22	30%	70%	0%	100%
P26	50%	45%	5%	100%
P31	65%	35%	0%	100%
P32	55%	45%	0%	100%
P35	55%	45%	0	100%
P37	50%	45%	5%	100%
P38	60%	40%	0%	100%
P42	60%	35	5%	100%
P46	35%	60%	5%	100%
P55	20%	60%	20%	100%
P58	60%	35%	5%	100%
P62	55%	45%	0%	100%
P65	95%	5%	0%	100%
P66	50%	50%	0%	100%
P71	50%	50%	0%	100%

Fuente: Instrumento de investigación

Elaboración propia



Fuente: Tabla 27

Interpretación

La Tabla 27 y la Figura 1, muestran que el más alto porcentaje del nivel bajo, 95%, está referido a que el docente pierde fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo. En cuanto al nivel medio, el 80% se refiere a que el docente algunas veces se pasa el día pensando en cosas del trabajo. Mientras que, en el nivel alto, el 20%, el más alto porcentaje se refiere a que el docente siempre debe actuar con más calma en las tareas laborales.

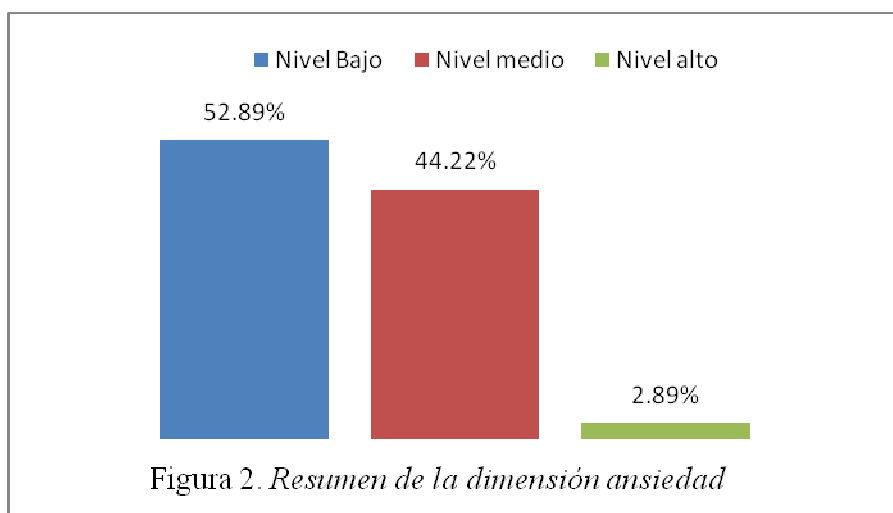
Tabla 28

Resumen de la dimensión ansiedad

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
52.89%	44.22%	2.89%	100%

Fuente: Tabla 27

Elaboración propia



Fuente: Tabla 28

Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 28 y la Figura 2, respecto a la dimensión ansiedad, el 52.89% de los docentes del SENATI - Talara, se encuentran en un nivel de estrés laboral bajo, mientras que el 44.22% de los docentes se encuentran en un nivel de estrés medio, sin embargo el 2.89% se encuentran en un nivel de estrés alto.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de estrés laboral en función a la depresión de los docentes del SENATI - Talara, 2016.

En esta dimensión depresión están incluidas las siguientes preguntas en el instrumento de investigación.

P2 A menudo siento ganas de llorar.

P11 Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.

P12 Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.

P17 Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal para mí.

P23 Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos.

P27 Tengo la sensación de estar desmoronándome.

P56 Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.

P60 Me falta energía para afrontar la labor de profesor.

P64 A veces veo el futuro sin ilusión alguna.

P69 A veces pienso que el mundo es una basura.

A continuación, se muestran la Tabla 29 y la Figura 3.

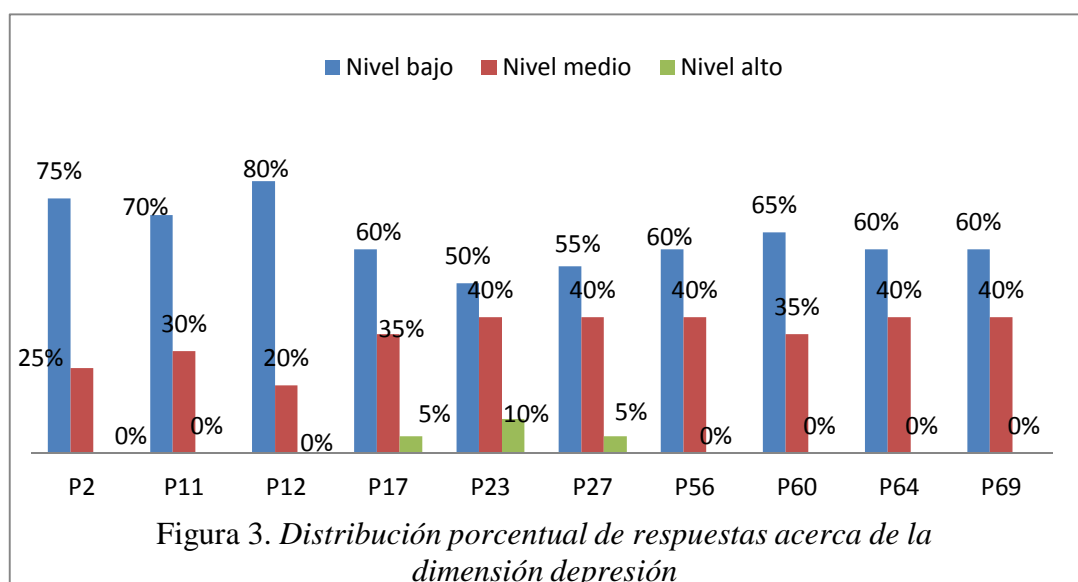
Tabla 29

Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión depresión

ÍTEM	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
P2	75%	25%	0%	100%
P11	70%	30%	0%	100%
P12	80%	20%	0%	100%
P17	60%	35%	5%	100%
P23	50%	40%	10%	100%
P27	55%	40%	5%	100%
P56	60%	40%	0%	100%
P60	65%	35%	0%	100%
P64	60%	40%	0%	100%
P69	60%	40%	0%	100%

Fuente: Instrumento de investigación

Elaboración propia



Fuente: Tabla 29.

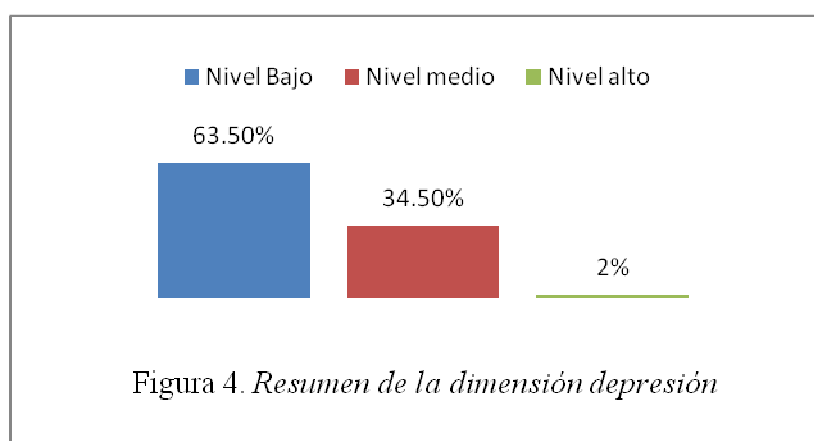
Interpretación

La Tabla 29 y la Figura 3, reflejan que el más alto porcentaje del nivel bajo, 80%, de los docentes nunca tienden a ser pesimistas ante los problemas del trabajo, aunque en el nivel medio, el 40%, está referido a que algunas veces los docentes les cuesta trabajo avanzar en la vida con sus aciertos y fracasos, tienen la sensación de estar desmoronándose, sienten que los problemas en el trabajo le debilitan, a veces ven el futuro sin ilusión alguna y a veces piensan que el mundo es una basura. En el nivel alto, el más alto porcentaje, es el 10%, y se refiere a que el docente tiene la sensación de estar desmoronándose.

Tabla 30
Resumen de la dimensión depresión

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
63.5%	34.5%	2%	100%

Fuente: Tabla 29
Elaboración propia



Fuente: Tabla 30

Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 30 y la Figura 4, Resumen de la dimensión depresión, el 63.50% de los docentes del SENATI-Talara se encuentran en un nivel bajo de depresión, seguido del 34.50% que se encuentran en un nivel medio y

finalmente apenas el 2% tienen un nivel alto de presión que conllevan al estrés laboral.

Objetivo específico 3: Determinar el nivel de estrés laboral en función a las presiones en los docentes del SENATI - Talara.

En esta dimensión presiones están incluidas las siguientes preguntas en el instrumento de investigación.

P4 Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.

P8 A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.

P13 En mis clases hay buen clima de trabajo

P19 Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.

P20 Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.

P36 Acabo las jornadas de trabajo extenuado

P40 Se me hace muy duro terminar el curso.

P45 A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.

P48 Me siento desbordado por el trabajo.

P49 A veces trato de eludir responsabilidades.

A continuación, se muestran la Tabla 31 y la Figura 5.

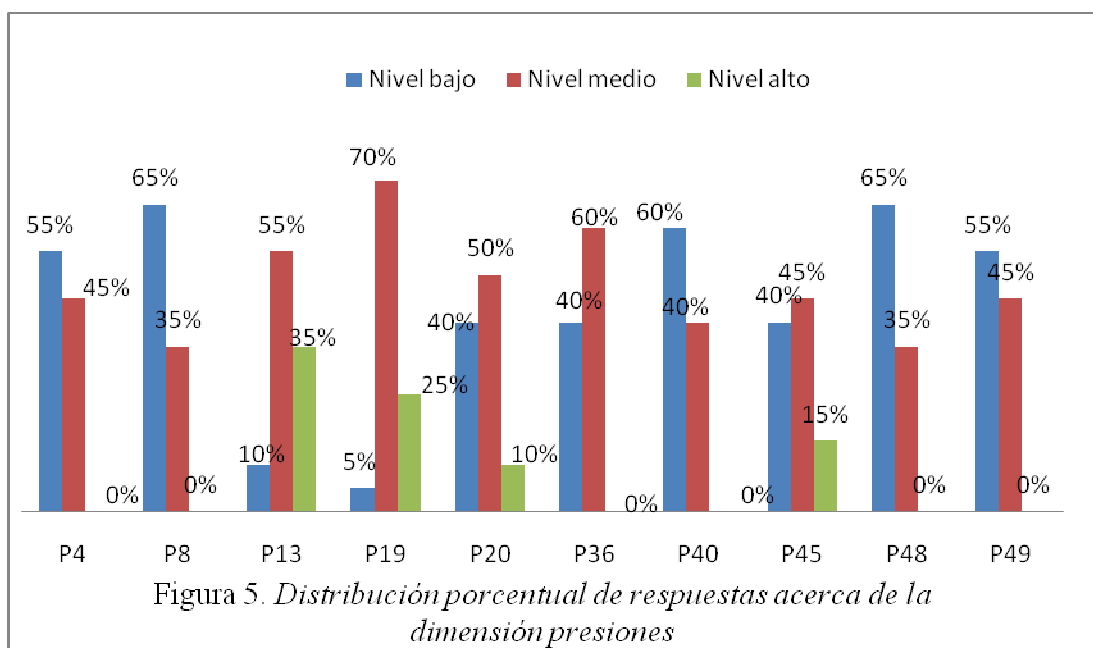
Tabla 31

Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión presiones

ÍTEM	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
P4	55%	45%	0%	100%
P8	65%	35%	0%	100%
P13	10%	55%	35%	100%
P19	5%	70%	25%	100%
P20	40%	50%	10%	100%
P36	40%	60%	0%	100%
P40	60%	40%	0%	100%
P45	40%	45%	15%	100%
P48	65%	35%	0%	100%
P49	55%	45%	0%	100%

Fuente: Instrumento de investigación

Elaboración propia



Fuente: Tabla 31.

Interpretación

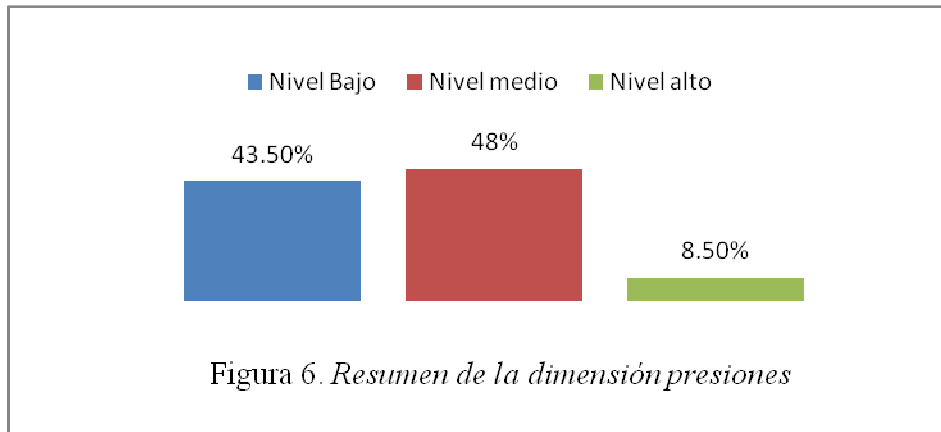
En la Tabla 31 y la Figura 7, se puede ver que el más alto porcentaje del nivel bajo, 65%, están referidos a que el docente a medida que avanza la jornada laboral siente más necesidad de que ésta acabe y que se siente desbordado por el trabajo, mientras que el más alto porcentaje del nivel medio, 70%, proviene de que algunas veces los alumnos responden sin ningún problema a las indicaciones del docente, pero por otra parte, respecto al nivel alto, el 35% de los docentes asegura que en sus clases siempre hay buen clima de trabajo.

Tabla 32

Resumen de la dimensión presiones

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
43.5%	48%	8.5%	100%

Fuente: Tabla 31
Elaboración propia



Fuente: Tabla 32

Interpretación:

En la Tabla 32 y la Figura 8, Resumen de la dimensión presiones, el más alto porcentaje, 48%, de los docentes del SENATI-Talara, se encuentran en el nivel medio, sin embargo el 43.50% se ubican en el nivel bajo, y el 8.50% sienten un alto nivel de presión laboral.

Objetivo específico 4: Determinar el nivel de estrés laboral en función a las creencias desadaptativas en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

En esta dimensión creencias desadaptativas están incluidas las siguientes preguntas en el instrumento de investigación.

P5 Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos

P9 Me pagan por enseñar no por formar personas.

P16 Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.

P21 El salario del profesor es muy poco motivador.

P24 Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.

P29 Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.

P33 Incluir estudiantes con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.

P41 Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.

P53 La política educativa pide mucho a cambio de poco.

P63 La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.

P70 La evaluación que los estudiantes puedan hacer del profesor la considero poco fiable

P74 La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.

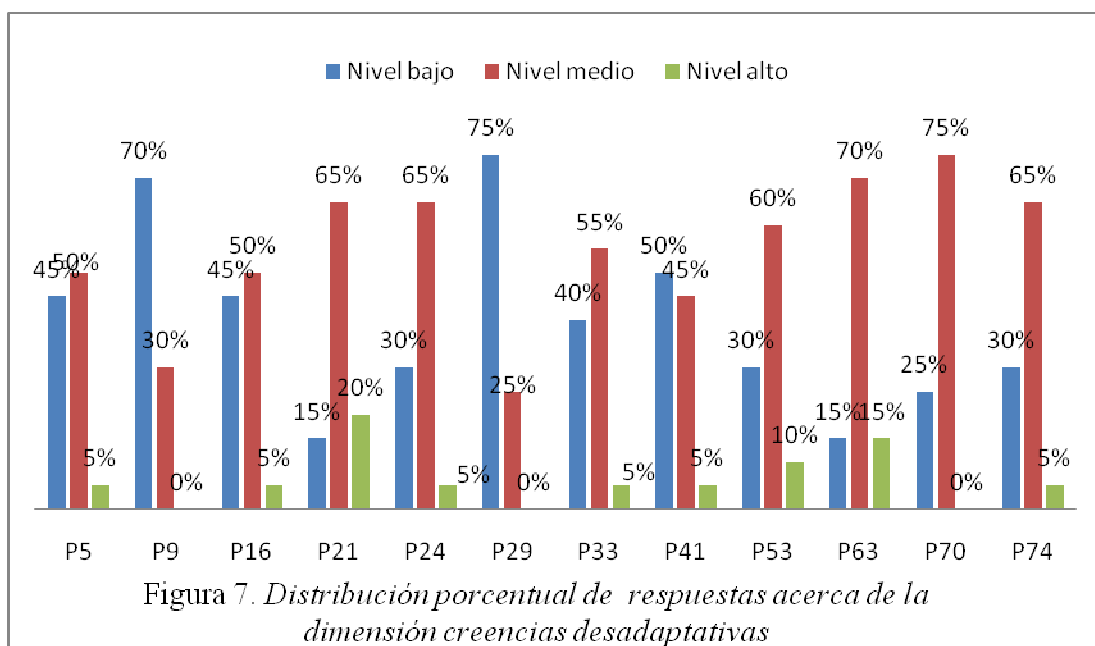
A continuación, se muestran la Tabla 33 y la Figura 7.

Tabla 33

Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión Creencias desadaptativas

ÍTEM	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
P5	45%	50%	5%	100%
P9	70%	30%	0%	100%
P16	45%	50%	5%	100%
P21	15%	65%	20%	100%
P24	30%	65%	5%	100%
P29	75%	25%	0%	100%
P33	40%	55%	5%	100%
P41	50%	45%	5%	100%
P53	30%	60%	10%	100%
P63	15%	70%	15%	100%
P70	25%	75%	0%	100%
P74	30%	65%	5%	100%

Fuente: Instrumento de investigación
Elaboración propia



Fuente: Tabla 33

Interpretación

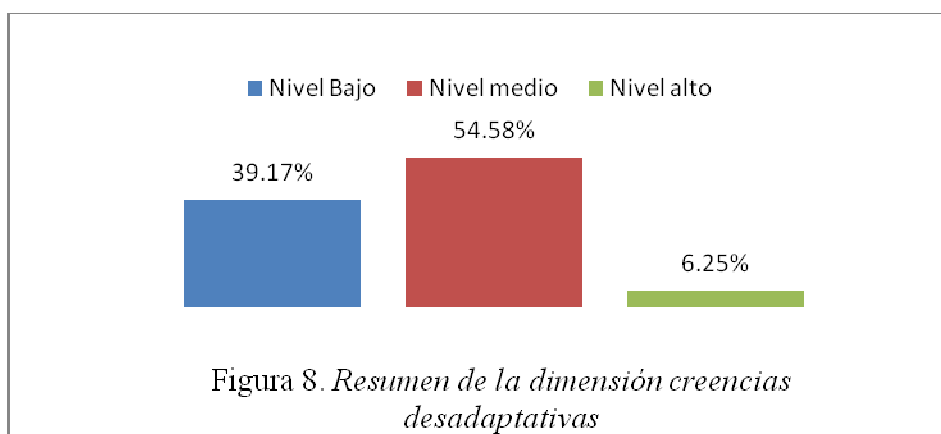
En la Tabla 33 y la Figura 7, se observa que el más alto porcentaje del nivel bajo, 75%, de los docentes no creen que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo, por otra parte, en el nivel medio, el más alto porcentaje, 75%, está referida a que los docentes consideran algunas veces que la evaluación que los estudiantes puedan hacer del profesor es poco fiable, mientras que, respecto al nivel alto, el más alto porcentaje, 20%, de los docentes afirman siempre que su salario es muy poco motivador.

Tabla 34

Resumen de la dimensión creencias desadaptativas

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
39.17%	54.58%	6.25%	100%

Fuente: Tabla 33
Elaboración propia



Fuente: Tabla 34

Interpretación

La Tabla 34 y la Figura 8, Resumen de la dimensión creencias desadaptativas, muestra que más de la mitad de los docentes, 54.58%, se ubican en el nivel medio, seguido del 39.17% que están en el nivel bajo, y el 6.25% que se encuentran en el nivel alto.

Objetivo específico 5: Determinar el nivel de estrés laboral en función a la desmotivación en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

En esta dimensión, desmotivación, están incluidas las siguientes preguntas en el instrumento de investigación.

P6 Creo que la mayoría de mis estudiantes me consideran un profesor excelente.

P7 Me siento quemado por este trabajo.

P14 Mi trabajo no contribuye a la mejora de la sociedad.

P25 Estoy lejos de la autorrealización laboral.

P30 He perdido la motivación por la enseñanza.

P34 En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.

P39 Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.

P43 Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.

- P51 Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.
- P67 Los estudiantes me valoran positivamente como profesor.
- P68 Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.
- P73 El trabajo me resulta monótono.
- P76 Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.
- P77 Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.

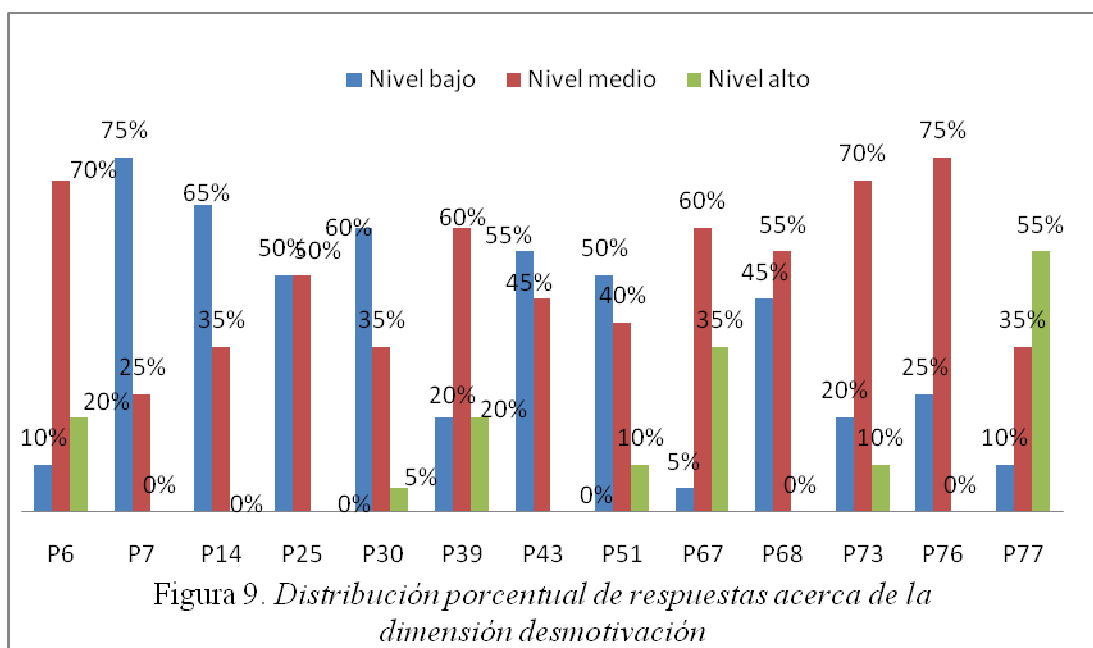
A continuación, se muestran la Tabla 35 y la Figura 9.

Tabla 35

Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión desmotivación

ÍTEM	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
P6	10%	70%	20%	100%
P7	75%	25%	0%	100%
P14	65%	35%	0%	100%
P25	50%	50%	0%	100%
P30	60%	35%	5%	100%
P39	20%	60%	20%	100%
P43	55%	45%	0%	100%
P51	50%	40%	10%	100%
P67	5%	60%	35%	100%
P68	45%	55%	0%	100%
P73	20%	70%	10%	100%
P76	25%	75%	0%	100%
P77	10%	35%	55%	100%

Fuente: Instrumento de investigación
Elaboración propia



Fuente: Tabla 35

Interpretación

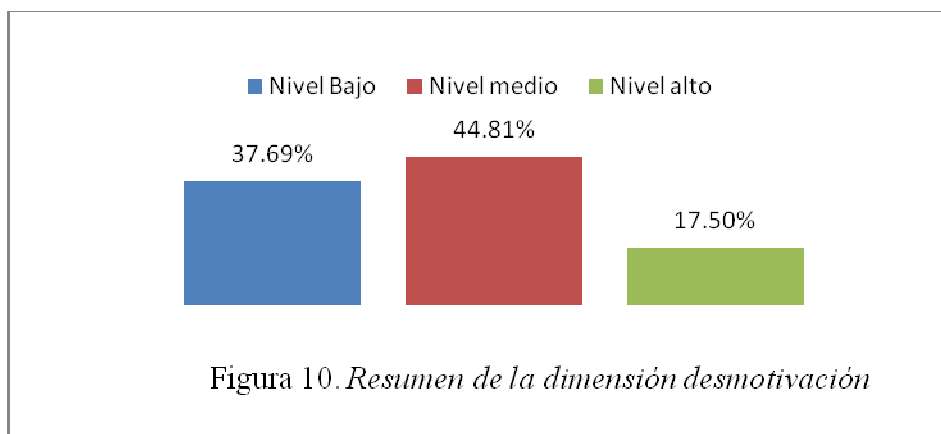
En la Tabla 35 y la Figura 9, se observa que el más alto porcentaje del nivel bajo, es 75% y está referido a que los docentes se sienten quemados por su trabajo, el más alto porcentaje del nivel medio, 70%, de los docentes cree que la mayoría de sus estudiantes lo consideran un profesor excelente, sin embargo el más alto porcentaje del nivel alto, es 35% y pertenece al ítem en el que los docentes creen que los estudiantes lo valoran positivamente como profesor.

Tabla 36

Resumen de la dimensión desmotivación

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
37.69%	44.81%	17.50%	100%

Fuente: Tabla 35
Elaboración propia



Fuente: Tabla 36.

Interpretación

La Tabla 36 y la Figura 10, Resumen de la dimensión desmotivación de los docentes del SENATI-Talara, muestran que el más alto porcentaje se encuentra en el nivel medio, 44.81%, seguido del 37.69% que se ubican en un nivel bajo, mientras que el 17.50% están en un alto nivel de desmotivación.

Objetivo específico 6: Determinar el nivel de estrés laboral en función al mal afrontamiento en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

En esta dimensión, mal afrontamiento, están incluidas las siguientes preguntas en el instrumento de investigación.

P18 Me animo fácilmente cuando estoy triste.

P28 El aula (o las aulas) en la (o las) que trabajo me resulta acogedora.

P44 Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.

P47 Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.

P50 La organización de la institución me parece buena

P52 Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.

P54 Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.

P57 Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc) son muy buenas.

P59 Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.

P61 El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.

P72 Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.

P75 Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.

A continuación, se muestran la Tabla 37 y la Figura 11.

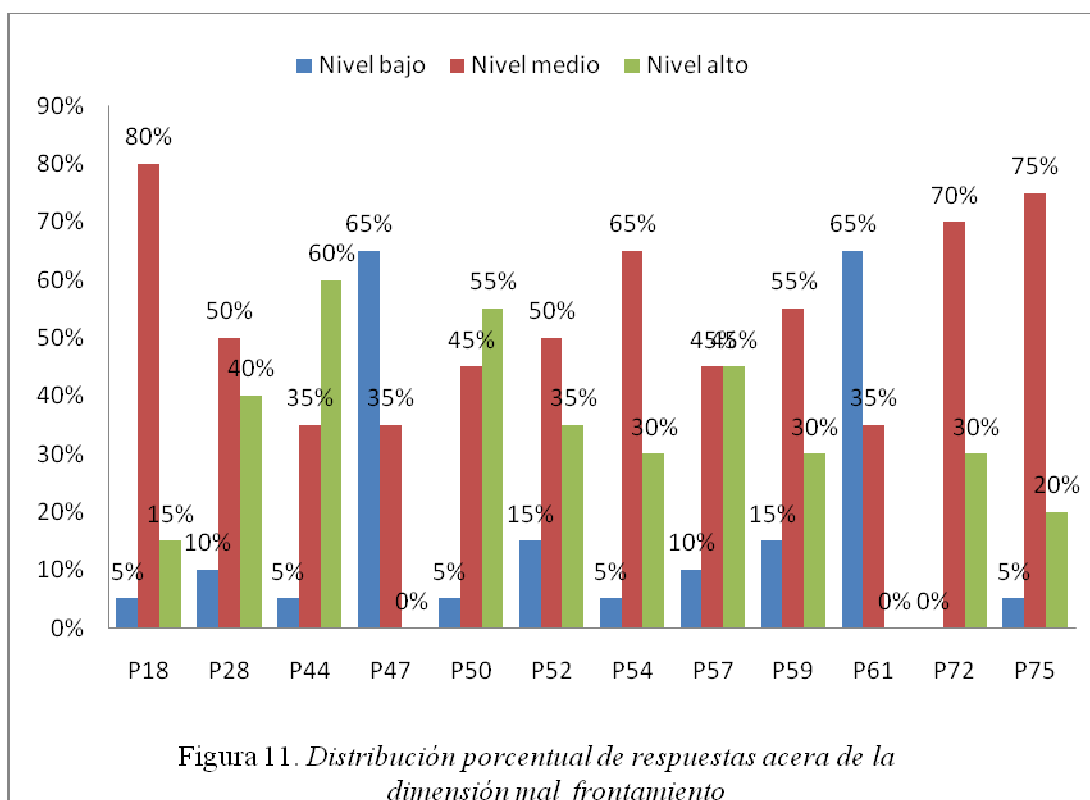
Tabla 37

Distribución porcentual de respuestas acerca de la dimensión mal afrontamiento

ÍTEM	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
P18	5%	80%	15%	100%
P28	10%	50%	40%	100%
P44	5%	35%	60%	100%
P47	65%	35%	0%	100%
P50	5%	45%	55%	100%
P52	15%	50%	35%	100%
P54	5%	65%	30%	100%
P57	10%	45%	45%	100%
P59	15%	55%	30%	100%
P61	65%	35%	0%	100%
P72	0%	70%	30%	100%
P75	5%	75%	20%	100%

Fuente: Instrumento de investigación

Elaboración propia



Fuente: Tabla 37

Interpretación

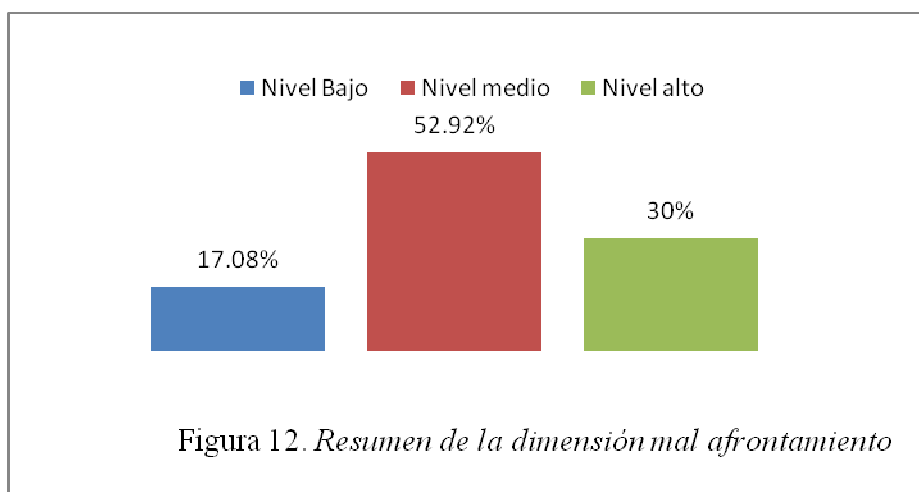
La Tabla 37 y la Figura 11, muestran que el más alto porcentaje del nivel bajo, 65%, están referidos a que los docentes afirman que las relaciones con sus "superiores" son difíciles y que el trabajo afecta negativamente otras facetas de su vida, mientras que en el nivel medio, el más alto porcentaje, 80%, se refiere a que el docente se anima fácilmente cuando está triste, sin embargo en el nivel alto, el más alto porcentaje, 60%, de los docentes siempre se ha adaptado bien a los cambios que han surgido en el trabajo.

Tabla 38

Resumen de la dimensión mal afrontamiento

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	TOTAL
17.08%	52.92%	30%	100%

Fuente: Tabla 37
Elaboración propia

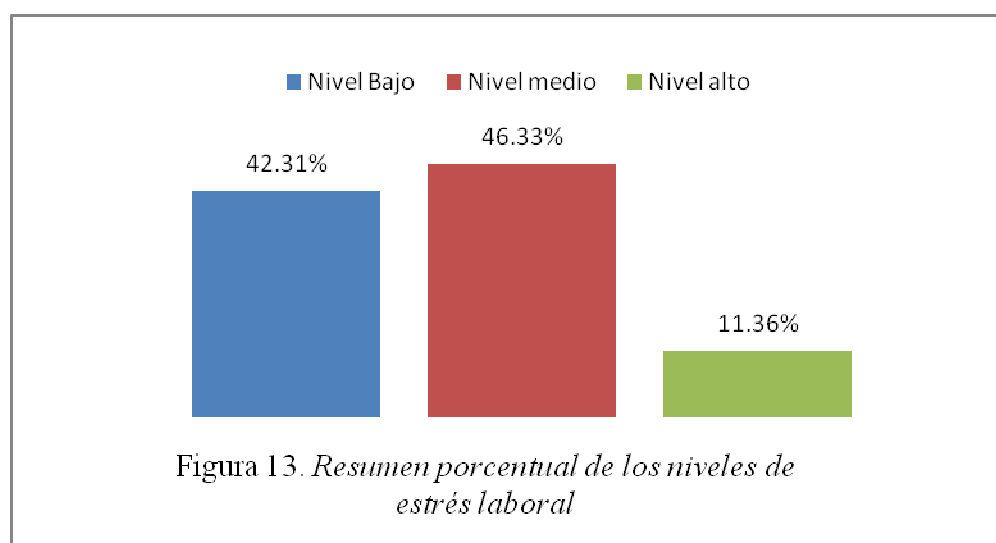


Fuente: Tabla 38

Interpretación

La Tabla 38 y la Figura 12, Resumen de la dimensión mal afrontamiento, muestra que el 52.92% de los docentes del SENATI-Talara, se encuentran en un nivel medio, mientras que el 17.08% se encuentran en el nivel bajo, y el 30% están en el nivel alto.

Objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral de los docentes del SENATI - Talara, 2016.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La Figura 13, Resumen porcentual de los niveles de estrés laboral, muestra que la mayoría, 46.33%, de los docentes del SENATI - Talara, se encuentran en un nivel medio, seguido del 42.31% que se encuentran en el nivel bajo, y la minoría, 11.36% se ubican en el nivel alto.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de estrés laboral en función a la ansiedad de los docentes del SENATI - Talara, 2016.

La Tabla 27 y la Figura 1, muestran que de los 19 ítems considerados en esta dimensión, 13 obtuvieron mayor porcentaje en el nivel bajo, y sólo 6 alcanzaron mayor porcentaje en el nivel medio. Los más altos porcentajes en el nivel bajo están referidos al consumo de sustancias (tranquilizantes, fármacos, etc) para aliviar el malestar por parte del docente y pierde fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo. Los resultados se consolidan en la Tabla 28 y la Figura 2, donde el nivel del estrés laboral en función a la ansiedad obtuvo en el nivel bajo el 52.89%, en el nivel medio 44.82 % y en el nivel alto 2.87%. Es importante resaltar que poco menos de la mitad de los docentes se ubicaron en el nivel medio y alto, lo cual es un porcentaje que se debe tener en cuenta. Respecto a la ansiedad Novoa (2016) (Como se citó en Gutiérrez, Morán y Sanz, 2005) aseguran que la ansiedad y la depresión son las dos respuestas más características del estrés; las personas con ansiedad manifiestan intranquilidad, tienden a elevar el consumo de sustancias que en concepto de la persona, alivian el malestar, tensión en el trabajo, dificultad para dormir, temor para afrontar algunas situaciones difíciles del día a día. Los resultados obtenidos coinciden con López (2014) quien concluyó que el estrés afecta la salud emocional y una de sus manifestaciones es la ansiedad. Entendiéndose que el estado de ansiedad en el docente pone en riesgo generar estados depresivos o inestabilidad emocional. Por otro lado, Novoa (2016) concluyó que la ansiedad no es un factor que influya significativamente en el nivel de estrés de los docentes del nivel de secundaria del colegio, si bien es cierto que la población pertenece a educación básica regular sus resultados guardan relación con los obtenidos en esta investigación. Cabe mencionar que el instrumento utilizado es el de Gutiérrez, Morán y Sanz (2005) el cual da información sobre el nivel de malestar del profesor.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de estrés laboral en función a la depresión de los docentes del SENATI - Talara, 2016.

En la Tabla 29 y la Figura 3, se puede observar que de los 10 ítems considerados en la dimensión depresión, todos obtuvieron mayor porcentaje en el nivel bajo. Lo cual es resumido en la Tabla 30 y la Figura 4, donde el estrés laboral en función a la depresión alcanza en el nivel bajo el 63.50%, en el nivel medio 34.50% y en el nivel alto 2%. Además, el más alto porcentaje del nivel bajo, 80%, de los docentes nunca tienden a ser pesimistas ante los problemas del trabajo, sin embargo en el nivel medio, el mayor porcentaje fue el 40%, y está referido a que algunas veces a los docentes les cuesta trabajo avanzar en la vida con sus aciertos y fracasos, algunas veces tienen la sensación de estar desmoronándose, a veces sienten que los problemas en el trabajo le debilitan, a veces ven el futuro sin ilusión alguna y a veces piensan que el mundo es una basura. Respecto a la depresión Novoa (2016) (Como se citó en Gutiérrez, Morán y Sanz, 2005) aseguran que la depresión y la ansiedad son las dos respuestas más características del estrés. Estos resultados coinciden con Novoa (2016) quien también concluyó que la depresión no es un factor que influya significativamente en el nivel de estrés de los docentes del nivel de secundaria.

Objetivo específico 3: Determinar el nivel de estrés laboral en función a las presiones en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

La Tabla 31 y la Figura 5, reflejan que de los 10 ítems considerados en esta dimensión, 5 obtuvieron mayor porcentaje en el nivel bajo y los otros 5 ítems en el nivel medio. Los cuales se sintetizan en la Tabla 32 y en la Figura 6, en el que el nivel medio alcanza el mayor porcentaje 48% y el nivel alto 8.5%, el cual es el mayor porcentaje obtenido hasta el momento, mientras que el nivel bajo logró el 43.5%. Se puede ver que el más alto porcentaje del nivel bajo, 65%, están referidos a que el docente a medida que avanza la jornada laboral nunca siente más necesidad de que ésta acabe y que no se siente desbordado por el trabajo, mientras que el más alto porcentaje del nivel medio, 70%, proviene de que algunas veces los alumnos responden sin ningún problema a las indicaciones del docente, pero por otra parte, al 45% de los docentes a veces le resulta difícil realizar adaptaciones curriculares.

Respecto al nivel alto, el 35% de los docentes asegura que en sus clases siempre hay buen clima de trabajo. El hallazgo de estos resultados se asemeja a los de López (2014) quien identificó que los participantes en el estudio estuvieron muy de acuerdo en que el docente está expuesto a muchas exigencias y presión laboral. Novoa (2016) concluyó que el nivel de estudios de los docentes no permite establecer una correlación con el nivel de estrés en todas las dimensiones, excepto en la dimensión de Presiones, donde el grupo de docentes con maestría es el que tiene un significativo menor nivel de estrés, o lo que podría interpretarse como un mejor manejo de estas situaciones como: adaptaciones curriculares, respuesta de los alumnos, control de la carga de trabajo.

Objetivo específico 4: Determinar el nivel de estrés laboral en función a las creencias desadaptativas en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

Según la Tabla 33 y la Figura 7, de los 12 ítems considerados en esta dimensión, sólo 2 ítems obtuvieron mayor porcentaje para el nivel bajo y los otros 10 restantes para el nivel medio. Siendo esta dimensión la que mayor porcentaje ha obtenido en el nivel medio como lo resume la Tabla 34 y la Figura 8, donde el nivel medio alcanzó el 54.18%, el nivel bajo 39.17% y el nivel alto 6.25%. Las creencias desadaptativas están referidas al nivel salarial, reconocimiento social y a la posibilidad de solucionar los problemas de la educación. López (2014) concluyó que entre los factores con los que los participantes se encuentran muy de acuerdo y que evidencian la existencia de estrés se encontraron: el salario bajo de los docentes y el que la sociedad ha cambiado su visión del maestro. Novoa (2016) concluyó que dentro de la dimensión de creencias desadaptativas, las variables que denotan mayor potencial de generar situaciones de estrés docente son en su orden: La afirmación que la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar, el nivel de salario como factor motivador, el reconocimiento de la labor docente por parte de la sociedad y la exigencia de los padres hacia los docentes, más allá de lo que estos pueden dar.

Objetivo específico 5: Determinar el nivel de estrés laboral en función a la desmotivación en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

Según la Tabla 35 y la Figura 9, de los 13 ítems considerados en esta dimensión, 6 ítems obtuvieron mayor porcentaje para el nivel bajo, 6 ítems obtuvieron el más alto porcentaje para el nivel medio y sólo 1 alcanzó el mayor porcentaje para el nivel alto. Siendo el mayor porcentaje obtenido en el nivel medio, con el 44.81%, seguido del 37.69% que se ubican en un nivel bajo, mientras que el 17.50% están en un alto nivel de desmotivación, según la Tabla 36 y la Figura 10. Entendiéndose por desmotivación como la pérdida de la posibilidad de realizarse profesionalmente a través de su labor, anegándose en desganos y falta de ánimo para terminar varias labores y compromisos de su rol. López (2014) concluyó que el estrés afecta la salud la salud emocional de los docentes, causándoles desmotivación en sus planes futuros y los encuestados indicaron que están indecisos en dejar la profesión o estudiar otra profesión. La investigación de Gutiérrez, Morán y Sanz (2005) comprobó que la escala de medición que usaron tiene cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés en el profesorado, información sobre el nivel de malestar del profesor y aportar información sobre variables que pueden influir en este problema. A su vez, Díaz (2014), concluyó que la dimensión Agotamiento Emocional que constituye la fase inicial del proceso del síndrome de Burnout, el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto, lo que indica que los profesores se sienten emocionalmente agotados.

Objetivo específico 6: Determinar el nivel de estrés en función al mal afrontamiento en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

Según la Tabla 37 y la Figura 11, de los 12 ítems considerados en esta dimensión, 2 ítems obtuvieron mayor porcentaje para el nivel bajo, 7 ítems obtuvieron el más alto porcentaje para el nivel medio y 3 ítems alcanzaron el mayor porcentaje para el nivel alto. Siendo que el 52.92% de los docentes del SENATI-Talara, se encuentran en un nivel medio, mientras que el 17.08% se encuentran en el nivel bajo, y el 30% están

en el nivel alto según la Tabla 38 y la Figura 12. Sabiendo que el mal afrontamiento se caracteriza por la propensión a resolver de manera poco apropiada los problemas diarios, terminando con la sensación que todo empeoró y en ocasiones afectando negativamente facetas personales diferentes a la laboral. El trato y la comunicación con los superiores y colegas se dificulta y el docente piensa que no cuenta con los recursos necesarios para poder ejercer su labor como él quisiera. Aunque Novoa (2016) concluyó que el mal afrontamiento no es un factor que influye significativamente en el nivel de estrés de los docentes del nivel de secundaria del colegio.. La investigación de Gutiérrez, Morán y Sanz (2005) comprobó que la escala de medición que usaron tiene cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés en el profesorado, información sobre el nivel de malestar del profesor y aportar información sobre variables que pueden influir en este problema.

Objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

La Figura 13, muestra que la mayoría, 46.33%, de los docentes del SENATI - Talara, se encuentran en un nivel medio, seguido del 42.31% que se encuentran en el nivel bajo, y la minoría, 11.36% se ubican en el nivel alto. Mababu (2012), afirma que el síndrome de burnout se reconoce como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de Díaz (2104), se puede afirmar que la presencia del síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome de Burnout y un desempeño docente regular con tendencia a deficiente. Este antecedente se constituye en un respaldo que demuestra la significatividad del estrés laboral. A su vez, López (2014), concluyó que los docentes están muy de acuerdo en que existe un alto grado de estrés en la profesión y que en los maestros inciden múltiples factores de estrés. Se observó que los docentes están muy de acuerdo en

que estos factores se extienden fuera del ambiente laboral y que existe a todos los niveles del Departamento de Educación. Por otro lado, los maestros manifiestan estar indecisos en si la profesión produce malos ratos. Entre los factores con los que los participantes se encuentran muy de acuerdo y que evidencian la existencia de estrés se encontraron: el salario bajo de los docentes, el que la sociedad ha cambiado su visión del maestro, que ejerce gran presión sobre la profesión, que los cambios político partidistas afectan al Departamento de Educación. Ambiente escolar. Se concluyó que existen otros factores que pueden evidenciar la existencia de estrés laboral en los docentes como lo son los factores del ambiente escolar. Mena (2010), concluyó que los académicos no se encuentran lo suficientemente conformes con las retribuciones obtenidas por su trabajo, las cuales pueden ser de tipo económicas, beneficios y reconocimiento por medio de felicitaciones por el trabajo bien realizado. A pesar de encontrarse conformes con sus trabajos no están del todo satisfechos, existiendo situaciones desagradables en su quehacer diario. En el trabajo de Gutiérrez, Morán y Sanz (2005), que utilizó el mismo instrumento usado en esta investigación comprobó que la escala de medición tiene cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés en el profesorado, información sobre el nivel de malestar del profesor y aportar información sobre variables que pueden influir en este problema.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. El nivel de estrés laboral en función a la ansiedad de los docentes del SENATI - Talara, 2016, obtuvo el 52.89% en el nivel bajo, 44.22% en el nivel medio y 2.87% en el nivel alto.
2. El nivel de estrés laboral en función a la depresión de los docentes del SENATI - Talara, 2016, alcanzó el 63.50% en el nivel bajo, 34.50% en el nivel medio y 2% en el nivel alto.
3. El nivel de estrés laboral en función a las presiones de los docentes del SENATI - Talara, 2016, llegó al 43.50% en el nivel bajo, 48% al nivel medio y 8.5% al nivel alto.
4. El nivel de estrés laboral en función a las creencias desadaptativas de los docentes del SENATI - Talara, 2016, obtuvo el 39.17% en el nivel bajo, 54.58% en el nivel medio y 6.25% en el nivel alto.
5. El nivel de estrés laboral en función a la desmotivación de los docentes del SENATI - Talara, 2016, alcanzó el 37.69% en el nivel bajo, 44.81% en el nivel medio y 17.50% en el nivel alto.
6. El nivel de estrés laboral en función al mal afrontamiento de los docentes del SENATI - Talara, 2016, llegó al 17.08% en el nivel bajo, 52.92% al nivel medio y 30% al nivel alto.
7. El nivel de estrés laboral de los docentes del SENATI - Talara, 2016, se encuentra el 42.31% en el nivel bajo, 46.33% en el nivel medio y 11.36% en el nivel alto.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Las autoridades del SENATI, a través de las instancias respectivas, deben informar y educar a los docentes acerca del estrés laboral propio de su desempeño.
2. Las autoridades del SENATI deben diseñar una estrategia organizacional de prevención o control del estrés, la cual incluya talleres y/o programas de índole variada (nutricionales, comunicacionales, recreativas, artísticas, entre otras) que permitan a los docentes, sobre todo a aquellos que se encuentran en etapa inicial de desempeño, a reconocer su nivel propio de estrés y los estresores propios de su desempeño laboral y su vida.
3. Los responsables del SENATI deben seguir fortaleciendo la estructura de área a través de la atención rápida, trato cordial, confianza, entre otros.
4. Los responsables del SENATI deben generar mecanismos para afrontar las presiones laborales (institucionales), específicamente vinculadas con el territorio institucional, a través de la generación de espacios (departamentos, oficinas) acogedores y disponibles para los docentes.
5. Los docentes del SENATI deben preocuparse por su salud, a través del conocimiento y adopción de políticas (individuales y organizacionales) de gestión del estrés.

Referencias

- Ayuso, J. (2006). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout*. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). Recuperado de: <http://rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Calvete, E. & Villa, A. (1997). Programa Deusto 14-16: II. Evaluación e intervención en el estrés docente. Bilbao: Mensajero.
- Comisión europea (2000). *El método COPSQ de evaluación de riesgos psicosociales*. Europa. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros.pdf>
- Correa, Z. (2012). *El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado*. Colombia [Online] Epidemiología y salud, 1, 2 (2012) p. 19-24. Recuperado de: http://www.siicsalud.com/pdf/ey_s_1_2_128890_51613.pdf
- Daza, M. & Pérez, J. (1999). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013*. (Tesis para obtener el grado de doctor en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Durán, M. (2014). *Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Recuperado de : <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=3386>
- Gutierrez, M.A. (2010). *Nivel de estrés en docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. (Tesis para obtener el grado de Magíster). Recuperado de:

- Gutiérrez, P., Morán, S. & Sanz, I. (2005). *Estrés Docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación*. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE). 11(1) 47-61.
- Hernández, M. (2013). *El Estrés en el trabajo: Un enfoque sico administrativo*. Disponible en <http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>
- Holmes, T.H. & Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scale. Journal of Psychomatic Research. 11, 213-218.
- Ivancevich, J. (1989). *Estrés y trabajo: una experiencia gerencial*. México D.F.: Trillas.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- López, Z. (2014). *Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes: un estudio mixto de exploración en secuencia de fases*. (Tesis para optar el grado de doctor en la Universidad Metropolitana. San Juan, Puerto Rico).
- Mababu, R (2012). *El Constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional*.
- Maslach & Jackson. (1997). *Definición de estrés laboral*. Palo Alto California: Consulting Psychology Press. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~miguelgr/ReiDoCrea-Vol.1-Art.1-Sagripanti-Gonzalez-Martin-Messi-Romero-Khlie.pdf>
- Mena, L. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo*. (Tesis para obtener el grado de doctor en la Universidad de Granada, España).
- Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. (Tesis para obtener el grado de Magíster).

- Pose, G. (2012). *El estrés en la evaluación institucional*. Buenos Aires, Idoneos.com, disponible en: <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com>
- Popkewitz, (1985). *Formación del docente*. Tesis Universidad Rubina. Citado por Marcelo (1989) Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/2AMBITOCONCEPTUAL.pdf?sequence=3>
- RAE. (2001). Real Academia Española. Recuperado el 13 de Febrero de 2017, <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York. McGraw Hill.
- Silvero, M. (2007). *Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado en educación secundaria*. *Estudios sobre Educación*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra (12) 115-138. Recuperado de: <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9010/1/12%20Notas%20Nb.pdf>
- Slipak, O.E. (1991). Historia y concepto del estrés. Alcmeon 3. 355-360. Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica. Disponible en http://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm
- Torres, M. & Lajo, R (2008). *Variables Psicológicas implicadas en el Desempeño Laboral Docente*. Revista ITPS UNMSM, Facultad de Psicología UNMSM 11(2).
- Travers, Ch. & Cooper C. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.

ANEXOS

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016.

Estimado estudiante:

Esta información se solicita como parte de un estudio de investigación. Su participación en este proceso proveerá al SENATI - Talara información valiosa para llegar a un mejor entendimiento sobre los niveles de estrés laboral en los docentes. Sus respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad

INFORMACIÓN GENERAL

SEXO: M () F ()

EDAD: < 30 AÑOS () 30 A 39 AÑOS () 40 A 49 AÑOS () >= 50 AÑOS ()

ESTADO CIVIL: SOLTERO () CASADO () OTRO

AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE: MENOS DE 5 () 5 A 10 AÑOS () MÁS DE 10 AÑOS ()

AÑOS EN LA ACTUALIDAD INSTITUCIÓN: 2 o MENOS AÑOS () 3 A 5 AÑOS ()
MÁS DE 5 AÑOS

GRADO ACADÉMICO: BACHILLER () LICENCIADO () MAESTRÍA ()

OTRO

TIPO DE CONTRATO: DETERMINADO () INDETERMINADO () OTRO

INSTRUCCIONES: A continuación usted va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales deberá responder indicando su desacuerdo o acuerdo con la afirmación en una escala de 1 a 4

"1" indicará NUNCA
"2" DE VEZ EN CUANDO
"3" SIEMPRE

Tenga en cuenta que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual es muy importante que sea sincero en sus respuestas. Esta información es anónima y confidencial.

Muchas gracias por su colaboración.

N°	PREGUNTA			
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3
2	A menudo siento ganas de llorar	1	2	3
3	Recurro al consumo de sustancias (tranquilizantes, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3
4	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3
5	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3
6	Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor(a) excelente.	1	2	3
7	Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3

8	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3
9	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	1	2	3
10	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo(a).	1	2	3
11	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3
13	En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3
14	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	1	2	3
15	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3
16	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3
17	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3
18	Me animo fácilmente cuando estoy triste.	1	2	3
19	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3
20	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3
21	El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3
22	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3
23	Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos.	1	2	3
24	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3
25	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3
26	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso (a).	1	2	3
27	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	1	2	3
28	El ambiente (aulas o talleres) en que trabajo me resulta acogedor.	1	2	3
29	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3
30	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3
31	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3
32	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3
33	Incluir estudiantes con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3
34	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3
35	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3
36	Acabo las jornadas de trabajo extenuado (a).	1	2	3
37	La tensión laboral hace que use el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3
38	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3
39	Conservo en muchos aspectos la ilusión de principiante.	1	2	3
40	Se me hace muy duro terminar un curso.	1	2	3
41	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3
42	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3
43	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3
44	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.	1	2	3
45	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3
46	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3
47	Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3
48	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3
49	A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3

50	La organización de esta institución me parece buena.	1	2	3
51	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.	1	2	3
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	1	2	3
53	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3
54	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	2	3
55	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3
56	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3
57	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1	2	3
58	En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3
59	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	1	2	3
60	Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	1	2	3
61	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3
62	Los problemas laborales me ponen agresivo (a).	1	2	3
63	La mayoría de los estudiantes no asumen su responsabilidad académica.	1	2	3
64	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3
65	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3
66	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3
67	Los estudiantes me valoran positivamente como profesor.	1	2	3
68	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3
69	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3
70	La evaluación que los estudiantes puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3
71	En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3
72	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	1	2	3
73	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3
74	La mayoría de los estudiantes exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3
75	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	1	2	3
76	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.	1	2	3
77	Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo	1	2	3